جامعة الجزائر
كلية العلوم الإجتماعية
قسم علم الإجتماع

رسالة ماجيستير حول:

العمل و المبادرة المحلية

دراسة ميدانية

برنامج الأعمال المأجورة بمبادرة محلية
دائرة زرالدة

إعداد الطالبة
سعاد منصوري

تحت إشراف
الأستاذ : عبد الرحمان بوزيدة

السنة الدراسية:2005/2004

الفهـــرس

العنوان **الصفحة**

الفصل الثالث : حول سوسيولوجيا الشباب

الفصل الرابع : بعض السياسات المتبعة في إطار تشغيل الشباب

الفصل الخامس :الشباب وبرنامج "العمال المأجورة بمبادرة محلية"

الفصل السادس:الشباب و الأجر المتقاضى

الفصل السابع: المؤسسة المستقبلة للشباب من خلال البرنامج

الفصل الثامن: خلفية العمل ضمن البرنامج

كلمة الشكر

تحية شكر و إجلال و عرفان
بالجميل أتقدم بها إلى
كل يد طيبة
مساندة و مساعدة
مدت لي سواء من بعيد أو
من قريب من أجل إنجاز هذا
البحث ، لا أذكر الأسماء
حتى أتفادى نسيان أي فرد
منهم .

الإهداء

إلى كـل طالـب للعلـم ، ساهـر

إلى كـل باحـث عـن العمـل ، جاهـد

إلى كـل راغـب فـي المجـد ، مثابـر

إلى زهرة الروح في الـبـوادي ...

أمي

إلى منـيـة العيـن في الفـؤاد ...

أبي

إلى روضة الخلد من الجنـات زميلالتـي

إليكـم ، جميعـا

أهـدي ثـمـرة هذا الجهد

أنا بعملي و أنتم بمساندتكم لـــي.

دمـتـم لـي احبـاء مسـانديـن

الـمـقـدمـــــة

عرفت العشرية الأخيرة اشتداد المنافسة بين كافة الدول بصفة عامة، و دول العالم الثالث بصفة خاصة حول إيجاد طرق و وسائل ناجعة تسمح لها بفتح مناصب جديدة للشغل، و بالتالي وضع حد لأزمة البطالة، و هذا يرجع خاصة إلى الارتفاع السريـــع و المستمر في نسبة النمو الديموغرافي، و بالتالي نمو آخر سريع و مستمر في نسبة اليد العاملة البطالة القادرة على ممارسة نشاطاتها في كل الميادين، و التي أصبحت تمتهن كل شيء و أي شيء حتى تضمن قوت يومها.

لقد عرفت هذه العشرية أيضا تغيرات سياسية و اقتصادية عميقة تمركزت كلها في إطار النظام الدولي الجديد، و الذي برز تحت مفهوم العولمة.

يرتكز هذا النظام على تطور وسائـل الإعلام التـي سـهلت و سـارعت عمليـات الاتصـال بين مختلف بقاع العـالم، و التي من خلالها كسرت كل الحدود الجغرافيـة و الثقافية أمام المنتجات الخارجية، و رفعت الحماية على المنتجات الوطنية للدول الفقـيرة و الضعيفة.

هذه العوامل أدت بالدول الفقيرة أن تتعرض باستمرار إلى الضغوطات التـي يفرضها عليها من جهة المحيط الخارجي و ما يطرأ فيه من استحداثات، و من جهة أخرى المحيط الداخلي لهذه الدول و رغبته في التكيف مع هذه الإستحداثات،و منه مسايرة وكبها، فأصبح على كل دولة الراغبة في الخروج من دائرة الفقر و مـن ثـم مسايرة التطورات السريعة للدول المتقدمة خاصة في مجال العمل،أصبح عليها التفكيـــر و السهر على وضع سياسات جديدة تهتم بمجال التشغيل بصفة عامـة و بمجـال تـشغيل الشباب بصفة خاصة، لأن الشباب يمثلون الركيزة وأمل البناء لدى كل المجتمعات.

إن سياسات التشغيل هي عبارة عن مجموعة من البرامج المقترحة من طـرف الدولـة، و التي تهدف من خلالها إلى تحقيق العقلانية و الفعالية في فتح أفاق جديدة للعمل أمام الطالبين الحاليين عليه، خاصة أمام التنبؤات المستقبلية المتوصل إليها مـن خلال الإحصاءات المعمولة حول الطلب على العمل، و قد عرفت هذه السياسات بداياتها بعد نهاية الحرب العالمية الثانية، أين بدأت الاهتمامات من قبل علماء النفس والاجتماع

حول الأوضاع النفسية للأفراد و المجموعات و من أجل وضع حد أمـام المعانـــاة النفسية لأغلبهم، كان لزاما على الدولة أن توفر لهم الرضا من جانب تـوفير مناصـب العمل اللازمة و المناسبة لكل الأفراد في المجتمع حتى يتمكنـوا مـن تحقيـق و تلبيـة احتياجاتهم.

أما عن السياسات المطبقة في إطار تشغيل الشباب فإنها تتمثل في مجموعة من البرامج و المهام التي تصبـوا إلى فتـح مجالات العمل أمام عنصر الشباب باعتبـاره المستقبل و العمود الفقري الذي ترتكز عليه كل دولة، و بالتالي يجب الاعتناء بـــه و المحافظة عليه، و تمكينه من الحصول على العمل داخل وطنه من خلال البـرامج التـي تسطر لفائدته.

يعتبر الشباب أثمن ما تملكه أي دولة فهو القوة التي تنـتج الخيـرات، القـوة التـي تفكـــر، تخطط و تنجز، إضافة إلى أنه القوة التي تـنـسـق بـين كافـة الممتلكات الأخرى للدولة، و هو الذي يحركها، و فقط بفضل عزيمته ترفع التحديات، فهو مفتاح النجاح، و يعتبر إيجاد حل لمشكلته الأساسية السبيل الوحيد للدول الناميـة حتى تحقق أهدافها في مسايرة وكب الدول المتقدمة.

يمثل الاهتمام بالبرامج الموضوعة في إطار سياسات تشغيل الـشباب، اهتمامـا بالمشكلة الأساسية للشباب ألا و هي إيـجاد منـاصب عمـل من خلال فتح أمامهم فرص عمل تمكنهم من إبراز قـدراتهم و إمكانياتهم و استعداداتهم، هذا من جهة أما مـن جهة أخرى فهي تمكنهم من تلبية احتياجاتهم و تحقيق ذواتهم، و لن يتم لهم ذلك إلا من خلال وضع برنامج يهتم بإبراز مدى استعداداتهم، قابليتهم، و قدراتهم على العمل في أي مجال يختار لهم إلى أن يتم توظيفهم، أو أن يغادروا هم بمحض إرادتهم ذلـك العمل، كما تهتم أيضا هذه البرامج بتكوين الشباب من خلال إدماجهم في العمل لمدة معينة على شكل تربصات تكوينية.

تبدأ هذه البرامج بإحصاء نسبة العاطلين عن العمل بصورة عامة، و العـاطلين عن العمل من فئة الشباب على وجه الخصوص، تسجل هذه الإحصائيات في بطاقـات توزع عبر الأقاليم التقسيمية • لكل دولة، من جهة أخرى توضع بطاقات أخر المناصـب العمل المتوفرة (إن وجدت)، ثم يتم تحديد الاحتياجات إلى التوظيف مع تحديد الشروط التي يجب أن تتوفر في كل طالب لمنصب العمل، وكـذا الإجـراءات الـلازم اتخاذهـا

•الأقاليم التقسيمية تمثل في الجزائر مثلا التقسيمات الإدارية كالولايات ، الدوائر أو البلديات .

للالتحاق بالمنصب المتوفر، لتأتي فيما بعد مرحلة الإدماج و منها الاحتكاك بالعمـل مـن خلال المباشرة فيه بصورة جادة و فعالة.

بعد ذلك تأتي مرحلة متابعة المدمجين من خلال محاولة خلق مناصب عمـل دائمة لهم داخل المؤسسات المستقبلة، مع الأخذ بعين الاعتبار ليس فقط حاجات المؤسسات المستقبلة و المستخدمة، و إنما و بالدرجة الأولى توفر المناصب الماليـة لـدى الهيئـات المصرفية العليا لكل مؤسسة.

تتم أيضا المتابعة من خلال أخذ نظرة حول النشاطات التي يقوم بها الـشباب المدمجين في مختلف المؤسسات المستقبلة، والنظر فيما إذا كانت هذه النشاطات تـسمح فعلا لهم باكتساب خبرة مهنية و استعدادات جدية للعمل في المستقبل، و ذلك بالاعتماد على مجموعة من الإجراءات، و التي ترتكز أساسا على اللقاءات المتكررة و المستمرة مع الشباب المدمجين، مع زيارتهم داخل المؤسسات المستقبلة لهم، و كذا الدردشـة و التحـاور مـع مسيري هذه المؤسسات من أجل التعرف بقابليتهم و رغباتهم في العمل، و بالتالي أداء المهام المسنودة إليهم بجدية تسمح لهم بالتطلع إلى شغل مناصب دائمة في العمل قد تتحقق لهم إذا ما اكتسبوا الخبرة و التجربة اللازمتين لشغل أي منصب عمل.

كذلك فإن هذه البرامج تسمح للمؤسسات المستقبلة لهؤلاء الـشباب الاسـتفادة مـن كفاءاتهم و استغلال قدراتهم بصفة عقلانية قصد تحقيق أهدافها من جهة أولـــــى و السماح للشباب من تحقيق رغباتهم و طموحاتهم المتمثلة خاصة في الوصول إلـى تحقيق ذواتهم و كذا تحقيق أملهم و هو العمل الدائم هذا من جهة ثانية.

لقد ارتأينا في بحثنا هذا دراسة موضوع برنامج " الأعمال المأجورة بمبادرة محلية" على مستوى مندوبية تشغيل الشباب - الجزائر غرب - باعتبارها إحـدى أولـى المندوبيات التي أنشأت على المستوى الوطن، و كذا أولى المندوبيات التي بدأت العمل علـى تطبيق هذا البرنامج من خلال جميع الدوائر و البلديات المسندة إليها إداريا، و عليه تعتبر هذه البلديات من بين الأوائل اللواتي استفدن من دعم الدولة في إطار هذا البرنامج، و منه فهي من أولى البلديات التي سهرت على التطبيق و التعامل مع هذا البرنامج فـي أحـسن صورة على مستوى مختلف المؤسسات العمومية (التابعة للدولة) المتواجدة عبر الحدود الإقليمية لرقعتها الجغرافية، إلا من أبى مسيروها لا تقول التعامل مع البرنامج و لكن إقحام أفراد جدد غير دائمين في مؤسستاهم و لديهم حججهم في ذلك.

ولقد ركزنا دراستنا هذه حول مجموع العاملين ضمن هذا البرنامج على مستوى الدائرة الإدارية لزرالدة من خلال الخمس بلديات التابعين لها إداريا، و باعتبارها إحدى الدوائر التابعة من حيث تسييرها الإداري في حدود هذا البرنامج إلى مندوبية تشغيل الشباب ـ الجزائر غرب ـ.

لقد حاولنا الإجابة من خلال هذه الدراسة على التساؤلات التالية:

ـ ما هي مكانة برنامج "الأعمال المأجورة بمبادرات محلية"، بين بقية البرامج الموضوعة في إطار سياسات تشغيل الشباب.

ـ مامدى مساهمة برنامج " الأعمال المأجورة بمبادرة محلية" في الحد من ظاهرة بطالة الشباب ؟

ـ ما مدى مساهمة هذا البرنامج في الإدماج المهني للشباب؟

ـ من يكون المستفيد الفعلي و الحقيقي من هذا البرنامج؟

ـ هل تمكن هذا البرنامج من تحقيق الرضا و الاكتفاء بالنسبة للشباب المدمجين للعمل في إطاره ؟.

ـ كيف يساهم هذا البرنامج في تحقيق الاستعداد العملي من خلال التربص التكويني لهؤلاء الشباب ؟

ـ هل حقق هذا البرنامج و لو جزء بسيط من طموحات الشباب في اكتساب خبرة مهنية و استعدادات عملية ؟.

هذه التساؤلات و غيرها حاولنا الإجابة عليها في هذه الرسالة من خلال البحث الميداني الذي أجريناه كما أوردنا سابقا على مستوى مندوبية تشغيل الشباب ـ الجزائر غرب ـ مع عينة من العاملين في إطار " برنامج المناصب المأجورة بمبادرة محلية "، و قد استعنا في بحثنا هذا بتقنية الاستمارة قصد تمكيننا من التحقق من الفرضيات التي قمنا بصياغتها بعد إجرائنا للبحث الاستطلاعي، و التي سمحت لنا من أخذ فكرة أولية حول العمل في إطار هذا البرنامج.

هذا و لأن كل رسالة تبتدأ بتقديم الإطار المنهجي للبحث، فقد تضمنت بقيـة الرسالة استعرا ضنا للب الموضوع و الذي تم التطرق إليه من خلال ثمانية فـصول وهي:

الفصل الأول: تطرقنا من خلاله إلى إبراز مدى تفشي ظـاهرة البطالـة و أهـم الطرق المتبعة للتصدي لها.

الفصل الثاني: تعرضنا إليه من خلال إعطاء بعض المعطيات و المفاهيم العامـة الخاصة بالعمل و طرق البحث عنه.

الفصل الثالث: تعرضنا إليه من خلال إعطاء نظرة حول الشباب من هم؟ كيـف كانوا؟ و كيف أصبحوا؟

الفصل الرابع: تناولنا فيه عرض لأهم سياسات تشغيل الشباب في العالم عامـة و في الجزائر خاصة.

الفصل الخامس: تضمن التعريف بالبرنامج (برنامج المناصب المأجورة بمبادرة محلية) من حيث النشأة، القوانين المتعلقة به و طرق تسييره.

الفصل السادس: تم التطرق إليه من خلال البحث في مدى رضا الشباب بالأجر المتقاضى من البرنامج

الفصل السابع: ركزنا من خلاله على إدماج الشباب للعمـل ضـمن المؤسـسة المستقبلة من خلال البرنامج ومدى رضاهم بهذا الوضع

الفصل الثامن: حاولنا من خلاله التطرق إلى الفائدة التي يجنيها الشاب من خلال عمله في إطار البرنامج و ما مدى مساهمة و دور البرنامج في تحقيـق طموحـات هـؤلاء الشباب.

أما في آخر الرسالة فقد استعرضنا خاتمة هذا البحث و التي فتحنا مـن خلالهـا الباب أمام مجالات و مواضيع يمكن أن تكون بحوثا في المستقبل.

الـمـنـهـجـي الإطـار للـبـحـث

- أسبـاب اختيـار الموضـوع
- الهـدف مـن الدراسـة
- الإشكـالية
- الفـرضيات
- تـحديـد المفاهيـم
- المنهـج و التقنيـات
- طريقـة اختيار عينـة البحث.
- مميـزات عينـة البحث
- الدراسـات السـابقـة
- صعوبات البحث

أسباب اختيار الموضوع:

إن اختيارنا لموضوع العمل في إطار برنامج "المناصب المأجورة بمبادرات محلية"لم يكن وليد الصدفة لكنه نشأ نتيجة لمجموعة من المؤثرات العامة و الخاصة، و نتيجة كذلك لمجموعة من العوامل الذاتية و الموضوعية، التي يمكن لنا أن نلخصها فيما يلي :

- احتكاكنا ببعض العاملين في إطار هذا البرنامج، من خلال أننا انتمينا إليه في يوم الأيام، جعلت أولا لدينا رغبة جامحة في اكتشاف خبايا، أهداف و مميزات هذا البرنامج، كما جعلت ثانيا اهتمامنا جد كبير بالرغبة في اكتساب معرفة معمقة حول العمل في إطار تشغيل الشباب بصفة عامة،و العمل في إطار برنامج "المناصب المأجورة بمبادرات محلية" بصفة خاصة.

- إن حداثة تطبيق هذا البرنامج في بلادنا جعلت الرغبة في تناوله كموضوع تلقت اهتمامات بالغة في السنوات الأخيرة من طرف الطلبة الباحثين سواء في إطار إعدادهم لمذكرات نهاية الليسانس أو رسائل الماجستير في شتى التخصصات العلمية.

- إن رغبتنا في التعرف على ما إذا كان هذا البرنامج قد ساهم فعلا في التخفيف من معاناة الشباب بان يكون الحل المناسب لأزمة البطالة، مع الرغبة كذلك في التعرف على مدى تكيف شبابنا مع هذا البرنامج خاصة بالنظر إلى الظروف التي تعيشها الجزائر حاليا.

- محاولة التعرف كذلك على ما إذا كانت المؤسسات المستقبلة لهؤلاء الشباب و منه المستفيدة من هذا البرنامج تساهم في الإدماج الدائم لهؤلاء الشباب على مستواها، خاصة و أنهم (الشباب المدمجين في إطار البرنامج) يخففون كثيرا من عبئ العمل على مسيريها،أم أن هذه الأخيرة (المؤسسات المستقبلة) تكتفي بالاستفادة من خدماتهم إلى أن يتم تعويضهم بغيرهم من الشباب سواء بعد توقفهم عن العمل بمحض إرادتهم أو إيقافهم من قبل المؤسسة المستخدمة أو حتى من قبلهم.

الهدف من الدراسة:

قد لا يبتعد هدف الدراسة كثيرا عن سببهـا لأن الهدف غالبا ما يحدده السـبب، لهذا حاولنا إيجاز الهدف من البحث المتواجد بين يدينا في ما يلي:

ـ إن لهذه الدراسة هدف يمكن اعتباره هدفا شخصيا و هو يتمثـل أولا و قبل كل شيء في الرغبة الكبيرة للحصول على شهادة الماجستير.

إضافة إلى هذا الهدف هناك أهداف أخرى سنحاول اختصارها كالآتي:

- إبراز ضرورة الاهتمام بعنصر الشباب على اعتبار أنه الخلية الأساسية فـي المجتمع، من خلال توفير له الفرص المناسبة للعمل، و من خلال اختيـار أفـضل البرامج الـتي تتلاءم و قدراته و كفاءاته العلمية حتى لا يبقى يتخبط في الفقـر و الجهل و سوء الحال .

- إبراز أهمية الحرص على أحسن تسيير لبرامج تشغيل الشبـاب و بالخصوص برنامج "المناصب المأجورة بمبادرات محلية"، حتى لا تستفيد منه إلا فئة الشباب، لكن أيضا ليس كل الشباب، بل فقط الطموح منه، و المستعد للتكيف مـع مختلـف ظروف و هيئات العمل، خاصـة إذا كان هذا البرنامج يساهم في رفع التحديات، و هو قادر على إعطاء عناصر شابة ذات مر دودية هائلة في العمل.

- إبراز حب الشباب للعمل، و تقبلهم لممارسة مختلف أنواع الأعمال التـي يطلـب منهم إنجازها، مبرزين بذلك استعدادهم لتحمل كافة الضغوطات إذا كانـت النتيجـة تمثـل بالنسبة لهم مفتاح التأهيل و إمكانية الحصول على العمل الدائم.

الإشـكالـيـ ـ ـة

عرفت المؤسسات الجزائرية تحولات عميقة في العشرية الأخيـرة مـن جراء التغيرات السياسية و الاجتماعية و الاقتصادية التي حدثت في محيطها، حيـث ارتفعت نسبة البطالة بشكل واضح و خاصة بعد حل عدد كبير من المؤسسات العمومية التي لم تستطيع تحقيق نجاعة اقتصادية تضمن لها الاستمرارية و الـدوام علـى الـساحة الاقتصادية.

في ظـل هذا الـنـمـط الاقتصادي، و في ظل التزايد المستمـر و الكبيـر في نسبة النمو الديموغرافي، و على التحديد في نسبة الشباب التي تجـاوزت 75% مـن مجموع نسبة السكان حسب إحصائيات سنة 1998، لذا أصبح من الضروري على الدولـة الجزائرية، و حتى تحافظ على شبابها أن تضمن لهم الحد الأدنى من العيش، و لن يتمكن لها ذلك إلا من خلال الحد من البطالة، و ذلك عن طريق فتح فرص جديدة للعمل لفائدة هؤلاء الشباب.

إن التطور السريع لأزمة البطالة و الذي أصبح يتناسب طردا مع التزايد فـي عدد السكان و اللذان بدورهما يتناسبان عكسا مع الانخفاض في قيمة الاستثمارات، كل هذا أدى بالدولة الجزائرية إلى إعداد برامج و أنماط جديدة للتشغيل و تنظيم سيرها مـن أجل تحسين مرد وديتها ,حتى تتماشى مع الطلبات المستمرة و المتزايـدة علـى مناصب العمل، حيث أنه لا يمكـن لأي دولة أن تبقى راكدة و هي ترى مؤسساتها تنهار الواحدة تلوى الأخرى، تاركة ورائها الآلاف من العاطلين عن العمل، دون غيرهم من البطالين.

إن الـشباب على اعتبار أنه الشريحة الأكثر عرضة لهذه الأزمة(البطالـ ـة)، و الأكثر تضررا منها،و لأنه هو مفتاح النجاح لكل دولة، فهو اليد القويـة المنتجـة،

وهو كذلك العقل المفكر و المبـدع، و فقط بالعقل يصبح الشاب كأي فرد في المجتمع هو "الذي لديه القدرة على التخيل بالإضافة إلى القدرة على اتخاذ القرار"[2].

تمتلك الجزائر طاقة شبابية هائلة ذات قدرات بدنية و عقلية لا تقاوم، بل أيـضا ذات معنويات و إيرادات صلبة، و أطماع و طموحات عالية، ظهرت جلية من خلال ثورة التحرير المجيدة، و تجسدت في الثورة من أجل إعادة بنـاء و تشييد الجزائر، و هاهي اليوم تبقى صامدة لترفع التحدي من أجل العزة و الكرامة و المجد لها و لبلادها، "إذ لا يمكن لها البقاء راكدة في تنظيماتها إذا أرادت مواصلة التطور".[1]

إن الحفاظ على هذا الكنز النادر سوف يبدأ بوضع سياسة شبابية تقـوم على خدمة مصالح هؤلاء الشباب، و لأن الهم الرئيسي الذي أصبح يسيطر على الجميع هو شبح البطالة كان يجب أن تركز هذه السياسة على إيجـاد الحـل لهـذا الشبح من خلال سياسة خاصة بتشغيل الشباب.

هذه السياسة تمثلت في تسطير برامج لتشغيل الشباب، تتكفل هذه البـرامج تكفلا شاملا بالشباب لا سيما منه الراسب في المنظومة التعليمية، و ذلك من خـلال التكوين المهني و الإدماج في الحياة العملية، فكان على وزارة العمل و الـشؤون الاجتماعية في الثمانينات أن خرجت بتقرير عمل تضمن تسطير برنـامج وطنـي خاص بالإدماج المهني للشباب، هذا البرنامج الذي دعم بوضع جهاز لتشغيل الشباب، تموله الصناديق الخاصة لكل قطاع، و صندوق الجماعات المحلية المشترك بالإضافة إلى مساعدات الدولة المتضمنة إنشاء حساب خاص للخزينة تحت اسم " صـندوق مـساعدة تشغيل الشباب" (مرسوم تنفيذي رقم 90-144 مؤرخ في 22 مـاي 1990 يعـدل و يـتمم المرسوم رقم 89-33 المؤرخ في 21 مارس 1989 الذي يحـدد كيفيـات سـير حـساب التخصيص رقم 302-049 الخاص صندوق المساعدة لتشغيل الشباب) [2]

لقد كان من الضروري أيضا من أجل أفضل تكفل بميدان الشغل، إعـادة تهيئة كيفيات التمويل، و كذا إنشاء إدارة محلية مكلفة بترقية الـشغل لفائـدة جهـاز الإدماج المهني للشباب، تتكفل بهذه الإدارة مندوبيات تشغيل الشباب (المرسـوم التنفيـذي رقم 90-295 مؤرخ في 06 أكتوبر 1990 يعدل و يتمم المرسوم التنفيذي رقـم 90-143

---

[2] –CROSIER(M), Il faut changer de logique, Revue Penser le progrés; w°:22, janvier, 1990, pp68-72.

[1]- MARTORY(B) et CROZET(D),Gestion des ressources humaines, Edition: Nathn, Paris, 1988, p 89.

[2] - الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية : العدد 21 ،21 ماي 1990،ص705.

المؤرخ في 22 ماي 1990 و المتضمن ترتيبات الإدماج المهني للشباب و المحدد القـانون الأساسي لمندوب تشغيل الشباب). [1]

مندوبيات تشغيل الشباب عبارة عن هيئات إدارية تعمل بالتنسيق مـع الإدارات المحلية، من أجل السير الحسن لبرامجها و المتمثلة في:

- مناصب الشغل المأجورة بمبادرات محلية.
- خلق نشاطات في إطار التعاونيات الشبانية و التسيير الذاتي.
- خلق نشاطات في إطار المؤسسات المصغرة.
- نشاطات التكويـن و التشغيل و عقود ما قبل التشغيل.

أخيرا إن وضع برنامج لتشغيل الشباب هو بمثابة اسـتثمار يتطلـب تـضافر الجهود، و النتائج لا تكون إلا مستقبلية و يمكن أن نراها من خلال الطلبات المتزايـــــدة و المستمرة للمؤسسات المستخدمة على إدماج بعض الشباب في إطار برنامج "المناصب المأجورة بمبادرات محلية"، كما يمكن أيضا رؤيتها من خلال تحـسن العلاقـات الاجتماعية سواء داخل المؤسسة المستقبلة نفسها، أو حتى خارجها، و كان هذا نتيجة انخفاض الضغط الذي طالما عان منه المـستخدمين الـدائمين بفـضل المـساعدات المحسوسة التي أصبح يقدمها لهم الأعوان المدمجون في إطار البرنـامج المـذكور آنفا .

بعد تعرضنا للأهمية البالغة التي أصبح يشكلها هذا البرنامج سواء بالنسبة للشباب أو بالنسبة للمؤسسات المستقبلة، سنحاول الإجابة على التساؤلات التالية في إحـدى المؤسسات المستخدمة، وهي واحدة من المندوبيات التابعة لمديرية التشغيل بولاية الجزائـر و هي مندوبية تشغيل الشباب ـ الجزائر غرب ـ

تضم هذه المندوبية عددا كبيرا من المدمجين للعمل في إطار برنـامج " المناصـب المأجورة بمبادرات محلية"، هذا البرنامج الذي توسع عبر كافة ولايات الوطن و لقـد شمل بذلك مختلف البلديات المتواجدة عبر التراب الوطني

ـ فهل يؤدي برنامج »المناصب المأجورة بمبادرات محلية" دوره فـي الإدمـاج المهني للشباب و بالتالي في الحد من مشكلة البطالة ؟

-كيف استطاع هذا الشاب الاندماج ضمن هذا البرنامج؟

---

[1] - الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية : العدد 43 ،10 أكتوبر 1990،ص 1337- 1338.

- ما هن الطموحات اللاتي يسعى هؤلاء الشباب إلى تحقيقها من خلال هذا البرنامج ؟

- ما مدى رضا الشاب المدمج ضمن هذا البرنامج بالأجر الضئيل الذي يتقاضاه ؟

- ماذا يوجد وراء تمسك الشاب بالعمل ضمن هذا البرنامج في ظل غياب مناصـب العمل الدائمة ؟.

- ماذا عن العلاقات الاجتماعية و العملية للشاب ضمن هذا البرنامج ؟.

- كيف يقيم الشاب عمله في هذا الإطار؟

- و كيف تقيمه كل من المؤسستين المستقبلة و المستخدمة ؟ .

الفرضـيـــــات

الفرضية الأولى: يساهم برنامج "المناصب المأجور بمبادرة محلية" في الحد من مشكلة بطالة الشباب، و بالتالي إدماج أكبر عدد ممكن منهم مهنيا.

الفرضية الثانية: حتى و لو أن الأجر المتقاضى من خلال العمل في إطار برنامج "المناصب المأجورة بمبادرات محلية" بسيطا، و لا يستفاد منه إلا بعد مدة طويلة من العمل فإن الشاب يبقى متمسكا بالعمل ضمن هذا البرنامج.

الفرضية الثالثة: العلاقات الاجتماعية و العملية التي تتشكل من خلال العمل ضمن هذا البرنامج تسمح للشباب من تحقيق طموحاتهم و آمالهم المستقبلية.

تحديد المـفـاهيـم

1- التشغيل:

يعرفه الباحث بيار بورديو على أنه "كل نشاط يقدم موردا معينا للفرد الـذي يقـوم به"[1]، فالتشغيل يضم مختلف النشاطات التي يقوم بها الفرد القادر على العمل، و التي يتحصل من خلالها على مورد معين، تختلف نوعية هذا المورد من زمن إلى آخـر، و كـذلك مـن عصر إلى عصر آخر .

في نفس الجانب يرى الباحث بيار نافيل أن هذه الموارد أو هذه القيمة التي يتحـصل عليها الفرد تأخذ شكل الأجرة، فيعرف بهذا التشغيل قائلا عنـه أنـه "مجموعـة الأنـشطة المأجورة في مدة معينة"[2].

كما ينظر إلى التشغيل أيضا على أن "يجد الأفراد الأعمال التي تناسبهم فـي إحـدى المهن أو الصناعات أو النشاطات التجارية أو الخدمات، و التي تكون إما دائمة أو موسـمية أو مؤقتة"[3]

أما في العلوم الاجتماعية فينظر إلى التشغيل على أنه "الوظيفة أو الحرفة أو الصناعة او كل ما يقوم به الفرد في الحياة الاجتماعية من عمل يشغله"[4]

أما في بحثنا هذا فإننا سنتعامل مع التعريف الثاني للتشغيل باعتبار أنه يمثل مجموعة الأنشطة المأجورة في مدة زمنية معينة من جهة، كما أننا سنتعامل أيضا مع التعريـف الأول إذا ما نظرنا إلى مختلف آراء و اعتبارات الشباب حول المورد المحصل عليه بالنسبة لهـم، أما فيما يخص التعريف الثالث فقد تم استبعاده باعتبار الشاب في بحثنا لا يختار العمل الذي يناسبه، بل يتوجه إلى العمل الوحيد المتوفر أمامه.

1-PIERRE BOURDIEU, <u>Travail et travailleurs en algerie</u>. Edition: minuit, paris, 1962, p45.

2- G.FRIEDMAN,et P NAVILLE, <u>Traité de sociologie du travail</u> .2eme édition, tome 1, Edition Arman colin, Paris,1964.p147.

3- أحمد زكي بدوي :"<u>مفهوم العمل و وظائفه</u>" ،مجلة علم الإجتماع ،العدد 5،جامعة الجزائر،1992-1993،ص7.

4- إبراهيم مذكور ،معجم العلوم الاجتماعية . الهيئة المصرية للكتاب ، مصر ،1979 ،ص 494.

2- الشباب:

تعتبر مرحلة الشباب نقطة الفصل بين مرحلتي الطفولة و الرجولة، و في نفس هـذا الإطار

يعتبرها أحمد زكي بدوي " المرحلة الحاسمة، أو الجسر الفاصل بين طور الطفولـــة، و طور النضج و الرشد".[1]

كما يعرفها أيضا بكير محمد رسول بأنها" المرحلة الانتقالية إلى الرجولة و الأمومة، إنها هـي أيضا المرحلة التي يتخطى فيها الأفراد مرحلة التوجيه و الرعاية ليكونـوا أكثـر تحررا، و لهذا تحتاج هذه المرحلة إلى عناية خاصة"[2]، فالشباب إذن يشمل الجنسين ذكـورا و إناثا ممن " تتراوح أعمارهم بين الثامنة عشر سنة و الرابعة و العشرين سـنة، و الـذين أتموا عادة الدراسة العامة "[3]

الشباب هم الطاقة المحركة لكل مجتمع فهم " الفئة ذات الرغبة في التجديـد و تقبـل الأفكار الحديثة و المصدر الأساسي للتغير في المجتمع"[4]، و هم في صميم بحثنا هـذا كـل الأفراد الذين يتراوح سنهم بين تسعة عشر لا تقل يوما تاريخ بداية العمل، و ثلاثون سـنة لا تزيد يوما من سن الشاب العامل ضمن هذا الإطار،إلا في بعض الحالات التي قد يصل فيهـا سن الشاب إلى غاية خمسة و ثلاثون سنة كأقصى تقدير وذلك لأسـباب سـنتعرض لهـا لاحقا.

3- سياسة تشغيل الشباب:

من أجل تنظيم عملية تشغيل الشباب قامت الدولة بتسطير سياسة خاصة بهـا لهـذا الغرض، و هي سياسة تشغيل الشباب و التي تعني "مجموعة الحلول و البرامج المقترحة من طرف الدولة و التي تهدف إلى تسهيل عملية التوازن بين مناصب العمل المتـوفرة و التـي يمكن توفيرها، مع الطلبات على العمل المتواجدة في سوق العمل"[5] .

---

1 - نفس المرجع السابق ، ص12

2- بكير محمد رسول ،" الشباب و التنمية ". القاهرة :منظمة العمل العربية ،مارس 1996،ص8.

3- نفس المصدر السابق،نفس الصفحة.

4 - محمد علي محمد، الشباب العربي و التغير الإجتماعي . الإسكندرية :دار المعرفة الجامعية ،1987،ص16.

5 - Encyclopédie Universels, Volume 4, Paris, Mars, 1970, pp167-168.

أما عن سياسة تشغيل الشباب التي ركزنا عليها في بحثنا هذا فهـي تلـك الـسياسة المتعلقة بمجموعة البرامج و القوانين الموضوعة من قبل الدولة و التي تتخذها كإجراء هـام يهدف إلى تنظيم عملية التوظيـف، و قد أخذنا كمثال عن هذه البرامج، برنامج "المناصـب المأجورة بمبادرات محلية".

جاء هذا البرنامج بغرض توفير مناصب الشغل للشباب، و حتى إن لـم تكـن هـذه المناصب دائمة فإنها غالبا ما تكون موافقة لمستوياتهم التعليمية و مؤهلاتهم التكوينية.

4- البطالة:

تعرف البطالة على أنها "حالة عدم الاستخدام التي تمس الأشخاص القـادرون علـى العمل و الذين ليس لديهم فرص سانحة للعمل، و هي بعبارة أخرى توقف غير طوعي عـن العمل بسبب عدم وجود وظيفة"[1] .

في حين يعرف الشخص البطال على أنـه "كل من هو قادر على العمـل و راغـب فيـــــه، و يقبله عند الأجر السائد و لكن دون جدوى"[2].

فالبطال من الناحية السوسيولوجية يبقى كل فرد له وضعية اجتماعية مميزة، خاصـة أن هذا الفرد يجد نفسه بدون عمل رغم أنه قادر عليه و باحث عنه، فالبطال "قد يكون ذلـك الفرد الذي فقد منصب عمله و يبحث عن منصب آخر - أو لم يكن ه عملا سابقا و يبحـث عن بيع قوة عمله مقابل أجرة معينة"[3]

أما في رسالتنا هذه فإننا نتعامل مع البطالين الشباب، و الذين يمثلون مجموعة الأفراد البالغين من العمر بين 19 و35 سنة، القادرين على العمل و الراغبين فيـه رغـم الأجـر الضئيل الذين ينتظرونه طويلا، و الذين " يمثلون حوالي 31.30 % من نسبة البطالة فـي الجزائر"[4].

1- محمد عاطف غيث، قاموس علم الإجتماع. مصر : الهيئة المصرية للكتاب ، 1975،ص338.

2 -رمزي زكي، الإقتصاد السياسي للبطالة:"تحليل لآخر مشكلات الرأسمالية المعاصرة . الكويت : المجلس الوطني للثقافة و الفنـــون و الآداب،1997،ص16-17.

3 – RAYMAND LE DROT, Sociologie du chomage. These de doctorat d'etat , edition: PUF, paris, 1966, p2.

4 - O.N.S, La question de l'emploi et du chomage en Algerie, N°: 48, p03.

5- الإدماج:

يعرف أحمد زكي الإدماج أنه "المزج بين وحدتين أو أكثر مع بعضهما البعض، و في ميدان الإدارة أو التنظيم يتم الإدماج بين الجمعيات و المنشئات أو غيرها حيث تصبح منظمة واحدة"[1].

كما يعرفه أيضا على أنه "ترابط مجموعة أجزاء الكائن الحي أو أجزاء المجتمع"[2]

أما في دراستنا هذه فنعني بالإدماج المهني ما يلي:

- عملية إدخال و ضم الشباب في مؤسسات مختلفة النشاطات لتشغيله في إطار برنامج "المناصب المأجورة بمبادرات محلية".
- إمكانية إدخال و ضم الشباب للعمل بصفة دائمة داخل المؤسسة المستقبلة للشاب.

---

[1]- رمزي زكي، مرجع سابق ذكره ، ص17.

[2]- نفس المرجع،ص 221

المنهـج و التقنيـات

إن طبيعة موضوع دراستنا المتمثلة في محاولة التحقق مـن مجموعـة مـن الفرضيات المتعلقة بعمل الشباب في إطار برنامج " المناصب المأجورة بمبادرات محلية" من خلال إجراء بث ميداني على مستوى إحدى المندوبيات التابعة لمديريـة التـشغيل بولايـة الجزائر و باستجواب المستخدمين التابعين لهذه المندوبية و المتواجدين على مستوى مقـرات البلديات و الدوائر الإدارية التي تعمل تحت وصاية هذه المندوبية، يصل عدد هذه البلـديات إلى أربعة عشر بلدية موزعة عبر ثلاثة دوائر إدارية.

الاستجوابات تمت بطريقة غير مباشرة من خلال الدردشات التي كانت تـتم خـلال لقاءات جلسات العمل التي كانت تنظمها المندوبية، و التي كـان يحـضرها مـسيري هـذا البرنامج من مختلف تلك البلديات و الدوائر الإدارية.

هذه الأمور طبعا فرضت علينا طريقة واضحة للعمل، و لأن المنهج هـو الطريقـة المتبعة في أي بحث علمي لأجل الوصول إلى أفضل النتائج فهو "مجموعة من الإجراءات و القواعد التي يتم تبنيها قصد الوصول إلى نتائج علمية"[1]، فإن هـذا تطلـب منـا التمعن في استعمال المنهج المناسـب و التقنيات الملائمـة للوصـول إلـى النتـائج المرجوة، و بما أن "المناهج تختلف باختلاف المواضيع، و لـكل مـنـهج وظيفته و خصائصه التي يستخدمها كل باحث حسب ميدان اختصاصه"[2].

إننا و في إطار بحثنا هذا قمنا بتوظيف منهج دراسة حالة، على اعتبار أنـه يهـتم بجميع الجوانب المتعلقة بموضوع الدراسة، لكن هذا لم ينفي استعانتنا بالمنهج الوصفي الذي "يعتبر طريقة لوصف الظاهرة المدروسة و تصويرها كميا عـن طريـق جمـع معلومات مقننة عن المشكلـة و تصنيفها و تحليلها و إخضاعها للدراسة الدقيقة"[3].

---

[1]-ANGERS (M), <u>Initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines.</u> Edition : CABH, Université, Alger, 1997.

2- عمـار بوحـوش،<u>مناهج البحـث العلمـي و طـرق إعـداد البحـوث</u>. الجزائـر: ديـوان المطبوعـات الجامعية، 1995، ص 92.

[3] - عمار بوحوش،مرجع سابق.

بما أن "المناهج تختلف باختلاف المواضيع، ولكل منهج وظيفته و خصائـصه التـي يستخدمها كل باحث في ميدان اختصاصه"[1]، فلقد اعتمدنا في دراستنا هذه علـى "التحليـل الكمي"،حتى نتمكن من المقارنة بين العناصر من خلال المعلومات التي قمنا بجمعها،و بهـذا سوف نتمكن من وصف الـظـاهـرة وصـفا دقيقا و التعبير عنها كميا و تفسيرها، "فالعلم لا يتوقف عند وصف و ترتيب المواضيع أو الظواهر"[2]،بل يتعدى ذلك.

<u>التقنيات المستعملة في الدراسة:</u>

لا يمكن لأي باحث أن ينفي استعماله لملاحظته العلمية في كل فتـرة مـن فتـرات البحث، كما لا يمكنه أيضا أن ينفي ضرورة القيام ببحثـه الاسـتطلاعي خاصـة إذا كـان الموضوع جديدا، و فكرته بدورها جديدة و هذا نفس ما حـدث معنـا، فالبرنـامج حـديث التسطـير و التطبيق في الجزائر، و بالتالي فالدراسة تصبح شبه جديدة، و هذا ما دفعنا إلى القيام ببحث استطلاعي تمثل في مجموعة من المقابلات المفتوحة مـع مجموعـة مـن الساهرين على تطبيق هذا البرنامج من مندوبين و مكلفين بتشغيل الشبـاب و عـدد مـن ممثلي الهيئات المستفيدة من هذا البرنامج، إضافة إلـى مـسئولي و مـسيري المؤسـسات المستقبلة للشباب، و كذا مجموعة من الشباب العامل في هذا الإطار.

بعد تلك المقابلات قمنا باستعمال تقنية الاستمارة حتى يتسنى لنا أولا جمع أكبـر قدر ممكن من المعطيات المتواجدة في الميدان، و لأن الاستمارة تعتبر ثانيا واحدة من أهـم التقنيات المستعملة في البحوث العلمية، فهي التي تسمح باستجواب المبحوثين بصورة مباشرة و تساهم في الحصول على معلومات كمية أقرب منها إلى الدقة، و باعتبارها «أداة موحـدة من حيث نص الأسئلة و ترتيبها"[3]، كما تعتبر تقنية للبحث العلمي المباشر مع الأفراد، فهـي تسمح باستجوابهم بصفة مباشرة للحصول على "معلومات كمية قصد إيجاد علاقات رياضية و القيام بمقارنات عددية"[4].

---

[1] - عمار بوحوش ،مناهج البحث.ص 92.

[2]- BOUDON ®; <u>Les methodes en sociologie</u>. Edition: PUF, 4eme edition, Paris, 1976

[3] - GHIGLIONE®et MATALON(B), <u>Les enquetes sociologique et pratique</u>. Edition: Armond collin, 4eme edition, paris, 1958

[4] - ANGERS(M), op cit, p 24.

طريقة اختيار عينة الدراسة:

تمثل مندوبية تشغيل الشباب - الجزائر غرب – واحدة من بين الأربـع منـدوبيات التابعة لمديرية التشغيل لولاية الجزائر.

يقدر عدد العاملين في إطار برنامج "المناصب المأجورة بمبـادرات محليـة "علـى مستوى هذه المندوبية خلال الفترة التي قمنا أثنائها بإجراء البحث الميداني، و هـي الفتـرة خلال السداسي الأول من سنـة 2002 بـألف و ثلاثمائة و أربعين مستفيدا• (1340) من العمل في إطار هذا البرنامج،من بينهم 1337 مدمج فعليا في هذا الإطار، في حـين تبقـى الحالات الثلاثة الباقية غير مأخوذة ضمن قائمة المدمجين فعليا ، لأن بعض البلديات غالبا ما تفضل الإبقاء على مناصب شاغرة إلا في حالة الضرورة القصوى.

الضرورة القصوى تمثل عند بعض البلديات توفر إمكانية إدماج فرد للعمـل بـصفة دائمة بعد أن يكون قد أن يكون قد عمل لمدة محددة في إطار برنامج "المناصـب المـأجورة بمبادرة محلية".

في حين تمثل عند الأقلية البائنة من البلديات "حالات الوساطة"، فهناك مـن يفـضل الإبقاء على منصب شاغر لاستغلاله في حالة طلبه من أحد الوسطاء.

نجد أيضا أن هناك البعض منهم من يفضل الإبقاء على منصب أو اثنـين شـاغرين حتى يبقون دائما أمام فائض مالي، حتى يتفادون أي عجز ممكن الوقوع في الميزانية.

الجدول الموجود في الأسفل يعطي لنا توزيع الثلاث دوائر التابعة عمليا إلى مندوبية تشغيل الشباب - الجزائر غرب -، حيث تضم الدائرة الإدارية لبوزريعة أربعـة بلـديات، الدائرة الإدارية للشراقة خمسة بلديات، و الدائرة الإدارية لزرالدة تضم هي الأخرى خمـسة بلديات.

لقد قمنا بابراز عدد المناصب الممنوحة حسب كل بلدية و كذا عدد المدمجين الفعلين للعمل، كما نجد في هذا الجدول أيضا العدد الإجمالي للمستفيدين مـن العمـل فـي إطـار البرنامج.

• كل مدمج للعمل في إطار برنامج المناصب المأجورة بمبادرة محلية يسمى"مستفيدا"،إذ لا يشترط في هذا المدمج أن يكون ذا مستوى علمي معين ،و لا على تأهيل مهني و لا حتى على تكويـــــن ، و بالتالي يمكنه الإستفادة من فرصة العمل دون متطلبات علمية و لا حتى تكوينية.

جدول 01: توزيع المناصب الممنوحة و المستغلة حسب البلديات

الدوائر	البلديات	عـدد المناصـب الممنوحة	عـــــــدد المدمجين	الممنوحة المستغلة
بوزريعة	بوزريعة	100	99	390
	الأبيار	100	100	
	بن عكنون	100	100	
	بني مسوس	90	89	388
الشراقة	الحمامات	90	90	450
	الشراقة	100	100	
	عين البنيان	90	90	
	أولاد فايت	80	80	
	دالي إبراهيم	90	89	449
زرالدة	زرالدة	120	120	500
	اسطاوالي	100	100	
	المعالمة	90	90	
	السويدانية	100	100	
	الرحمانية	90	90	500
الـمـجـمـــــــوع		**1340**	**1337**	**1340** **1337**

نلاحظ من هذا أن الاستفادة من عدد المناصـب الممنوحـة متقاربـة بـين معـظم البلديـــات، و هي تتراوح بين 80 منصب كأدنى حد و 120 منصب عمل كأقصى حد يتم تحديد هذا العدد من خلال بطاقات تقنية• تعدها البلدية كل ستة أشـهر و تـضم كأهم معطيات العدد الإجمالي لسكان البلدية، إضافة إلى العدد التقديري للعاطلين عن العمل.

نظرا لعدم إمكانية استجوابنا لهذا العدد الهائل من الشباب، قمنا باستعمال طريقـة أو تقنية "العينة العنقودية"[1]، من أجل حصر عدد الأفراد المستجوبين، و لقد استعملنا هذه الطريقة العمليـة ، و حسب ما هو وارد في الجدول من خلال توزيع مهام مندوبية تشغيل الشباب

• تجدون نموذج من هذه البطاقة التقنية في الملحق

[1]- ANGERS (M), op cit, p233

ـ الجزائر غرب ـ على ثلاثة دوائر ممثلة بعناقيد فحصلنا إذا على ثلاثة عناقيد أخـ ـرى، و كل عنقود ممثل بدائرة هو بدوره ممثل بمجموعة أخرى من العناقيد، التي تمثل مجموعـ ـة البلديات.

و نظرا لإمكانياتنا البسيطة و المحدودة اخترنا و فضلنا العمل في الدائرة الأقرب إلى مقر سكنانا، و هي الدائرة الإدارية لزرالدة.

تمثل الدائرة الإدارية لزرالدة واحدة من بين الثلاثة عشر دائرة، التابعة إداريا لـ سلطة ولاية الجزائر، تضم هذه الدائرة من خلالها تسييرها الإداري، و من خلال حـ دود رقعتهـ ا الجغرافية خمس بلديات و هي:

- بلدية زرالدة
- بلدية اسطاوالي
- بلدية المعالمة
- بلدية السويدانية
- بلدية الرحمانية

يبلغ عدد المناصب المالية المستفاد منها في إطـ ار برنـ امج "المناصـ ب المـ أجورة بمبادرات محلية" على مستوى الدائرة الإدارية لزرالدة خمسمائة (500) منصب مالـ ـ ـ ي، و لحسن الحظ فعدد المدمجين للعمل في هذا الإطار جاء موازيا لعـ دد المناصـ ب الماليـ ة الممنوحة عبر الخمس بلديات الآنفة الذكر.

قمنا بإجراء السحب عشوائيا للأفراد المدمجين داخل كل بلدية من بلديات هذا العنقود قصد الحصول على عينة البحث، و لأن عدد الأفراد المدمجين حسب البلديات متقارب أخذنا العدد الإجمالي المقدر بـ خمسمائة (500) مدمج، قسمنا هذا العدد على عدد البلديات و هـ و خمسة، فحصلنا على العدد مائة(100)، الذي يمثل متوسط عدد المدمجين في كل بلديـ ـ ة و الذي أخذناه كتمثيل عددي لعينتنا التمثيلية.

و لأننا أردنا أن نتحصل على نفس النسبة من كل بلدية، فقد أحصينا النسبة التمثيليـ ة لكل بلدية، فكانت النتيجة ممثلة بنسبة 20 % بالنسبة لكل بلدية من المدمجين بها هكذا وجدنا أنفسنا أمام عينة مؤلفة من مائة(100) فرد.

بعد أن حددت عينتنا بـ مائة فرد موزعين عبر خمسة بلديات، قمنا بـ إجراء سـ حب عشوائي للأفراد المدمجين على أساس القوائم المقدمـ ة لنـ ا، بطـ ول مـ دى يـ ساوي إلـ ى خمسة(05)

فحصلنا على ما يلي:

جدول02: توزيع أفراد العينة حسب البلديات

البلديات	توزيع أفراد العينة	
	التكرار	النسبة %
زرالدة	24	24
اسطاوالي	20	20
المعالمة	18	18
الرحمانية	20	20
السويدانية	18	18
المجمـــوع	**100**	**100**

الجدول المدون أعلاه، يعطينا توزيع عدد أفراد العينة حسب كل بلدية مـن بلـديات الدائرة الإدارية لزرالدة، و الذين يصل عددهم إلى مائة مستجوب يختلف عددهم حسب العدد الإجمالي للمستفيدين من البرنامج حسب كل بلدية.

بعد هذا قمنا باستجواب جميع أفراد العينة ما عدى واحد منهم، كان دائما غائبا خلال الزيارات المتكررة التي قمنا بها إلى البلدية التي ينتمي إليها، و بالمؤسسة التي يعمل بهـــا، و رغم أننا قد تركنا له الاستمارة رفقة مسؤول المؤسسة المدمج فيها إلا أنه أعادها لنا فارغة دون إعطائنا أي مبررات.

أما عن التوزيع العملي لأفراد العينة فقد حاولنا النظر فيه من خلال توزيـع أفـراد العينة المستجوبين حسب عدد المؤسسات المستقبلة لهؤلاء الأفراد، و بالتالي حـسب نوعيـة الخدمات التي تؤديها هذه المؤسسات.

جدول 03:توزيع أفراد العينة حسب المؤسسات المستقبلة

المؤسسة المستقبلة	عدد المؤسسات	عدد الأفراد
المؤسسات التعليمية	18	49
المؤسسات التكوينية	02	07
المؤسسات الصحية	07	27
المؤسسات الإدارية	05	16
المجمـــــوع	**32**	**99**

بهذا إذا يتضح لنا أن مجموع عينة بحثنا مساوي لتسعة و تسعون (99) فردا موزعين على اثنين و ثلاثون (32) مؤسسة، في حين تختلف هذه المؤسسات من خلال نوعية الخدمات التي تقدمها كل واحدة منهم إلى أربعة (04) أنواع من المؤسسات و هي:

- **مؤسسات تعليمية:** تتمثل في المدارس، الإكماليات، الثانويات و المتقنات.
- **مؤسسات تكوينية:** تتمثل في مراكز التكوين المهني، مراكز الخياطة و ديار الشباب و الثقافة.
- **مؤسسات إدارية:** تتمثل في البلديات، مراكز الضمان الإجتماعي، مفتشيات الضرائب و كذا بعض مقرات المنظمات الوطنية
- **مؤسسات صحية:** تتمثل في مختلف العيادات سواء الخاصة أو المتعددة الخدمات.

و قد قمنا بتوزيع الإستمارة على كافة أفراد العينة0، و قد قمنا أيضا بالإشراف على قراءة الأسئلة على المستجوبين و تدوين الأجوبة على الإستمارة بأنفسنا.

مميزات عينة البحث:

عرفت المؤسسات الجزائرية مع نهاية الثمانينات و في بداية التسعينيات ضغوطات كبيرة في جانبها التسييري و التمويلي نظرا للتطور التكنولوجي الكبير و السريع الذي عرفته مختلف مؤسسات دول العالم.

هذه المرحلة لم تعرف فقط ركودا في توفير مناصب العمل، و لكنها أكثر من ذلك قد عرفت تسريحات متوالية للعمال، بعد حل هذه المؤسسات فكانت الضحية الأولى بعد العمال المسرحون هم الشباب، خاصة منه الشاب الباحث عن العمل لأول مرة دون أن يملك أي تأهيل عملي.

نظرا لطبيعة موضوع دراستنا الذي يتمحور حول العمل في إطار برنامج "المناصب المأجورة بمبادرات محلية" وجهتنا إلى دراسة هذا الموضوع لدى فئة الشباب و سحب عينة منهم بسبب اهتمام الدولة بإدماجهم مهنيا و مساعدتهم على اكتساب التأهيل المهني أكثر من الفئات الأخرى نظرا للدور الهام و الفعال الذي تلعبه هذه الفئة في المجتمع.

إننا و رغبة منا في تعميم نتائج الدراسة على كل الشباب المدمجين ضمن هذا الإطار اعتمدنا على سحب عينة تمثيلية مـن الـشباب بطريقـة عـشوائية، حملـت هـذه العينـة المميـــزات و الخصائص التالية:

1- عامل السن:

إذا نظرنا من الناحية القانونية و العملية فإن الشاب مـن خـلال دراسـتنا و دون النظر إلى جنسه هو كل من بلغ من العمـر تسعة عشر سنة كاملة يوم إدماجه للعمـل في إطار البرنامج و يجب أيضا أن لا يتجاوز سنه الثلاثون سنة، إلا في بعض الحـالات أن قد تكون هناك استثناءات، و قد يصل فيها سن الشاب إلى غاية الخامسة و الثلاثون من العمر و هذا كأقصى تقدير.

سنوضح هذا المر قليلا بعد النظر في المعطيات المقدمة من خلال الجدول الوارد في الأسفل.

الجدول 04: توزيع أفراد العينة حسب السن

الـسـن	التكرار	النسبة %
من 19 إلى 30 سنة	82	82.82
من 31 إلى 35 سنة	15	15.15
أكثر من 35 سنة	02	02.02
المجمـوع	**99**	**100**

يتضح لنا من خلال الجدول أن أكبر نسبة للشباب المدمج في إطار برنامج "المناصب المأجورة بمبادرات محلية"، و المقدرة بـ 82.82 % يبلغون من العمر مـا بـين 19 و 30 سنة في حين أن أضعف نسبة و المقدرة بـ 02.02 % هم شباب يبلغون من العمر أكثـر من 35 سنة ، في حين تقدر نسبة الشباب البالغ من العمر بين 31 و 35 سنة بـ 15.15 %

نشير أن النسبة المقدرة بـ 02.02 % ، إستفادوا من "رخصة لتخفيض الـسن"• نظرا للظروف النفسية و الإجتماعية التي يعيشون فيهـا ، او نظـرا لأنهـم اسـتطاعوا الإستفادة من وعد بالضم أو وعد بالإدماج بصفة دائمة للعمل في إحدى المؤسسات شرط أن يعملوا لدى هذه المؤسسة مدة من الزمن كأعوان في إطار برنامج المناصب المأجورة بمبادرات محلية.

2- عامل الجنس:

جدول 05: توزيع أفراد العينة حسب الجنس

الجنـس	التكـرار	النسبـة%
ذكور	16	16.16
إناث	83	83.83
المجمـوع	**99**	**% 100**

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن أغلبية أفراد العينة عبارة عن إنـاث، أي بنسبة تقدر بـ: 83.83 % ، وعليه فإن إدماج الذكور للعمل في هذا الإطار ليس بـالكبير، حيـث أن أغلبهم أدمجوا مع بداية تطبيق هذا البرنامج و منه تبقى نسبة الذكور المدمجين في إطار هذا البرنامج منخفضة مقارنة بنسبة الإناث و هي مقدرة بـ 16.16 %.

من خلال دردشاتنا مع مسيري هذا البرنامج استنتجنا أن الـذكور لا يرغبـون فـي الإدماج ضمن هذا البرنامج بسبب أولا ساعات العمل اليومية التي يفرضـها عليـه مـدير المؤسسة المستقبلة، ثانيا الأجر الذي يتقاضاه الذي ليس فقط بالقليل، لكنه يكاد يكون لا شيء و ثالثا التأخر المستمر في دفع الأجور، في حين نجد أن المدمجين ضمن هذا الإطار سـواء اتفقوا مع مدير المؤسسة المستقبلة حول ساعات العمل اليومية و إما تلقوا وعود من جهة أو من أخرى بخصوص إدماجهم للعمل بصفة دائمة و ما عليهم إلا أن يصبر قليلا حتى يكـون لهم ذلك.

• يتقدم الشاب أمام الإدارة المحلية بطلب الإدماج للعمل ضمن هذا البرنامج، بعد التحقق من ظروفه تتقدم الإدارة المحلية بطلب رخصة تخفيض السن لفائدة هذا الشخص موجهة إلى السيد مندوب تشغيل الشباب .

3- **المستوى التعليمي:**

بما أن الشـاب يمر بمرحلة لا مفـر منهـا هي سن المراهقة و بما أن التربية التعليمية ساهمت و لا تزال تساهم بقسط كبير في حياة الشاب خلال هذه الفترة بمحاذاة أسرتـه أو عائلته.

كذلك و بما أن الشاب يقضي سنينا من حياته في المؤسسات التعليميـ ـة و خلالها يقضي سن مراهقته فما علاقة هذا التداخل في تكوين شخصيته و في عطاءاته و طموحاته.

الشاب أثناء دراسته يخرج بثلاث وظائف و هي:

- **وظيفة ثقافية**: هدفها هو تكوين مجموعة من الأهداف التـي يـسعى ورائهـا هـذا الشـ ـ ـ ـاب و يعمل على تحقيقها.

- **وظيفة انتقائية**: يسعى من خلالها الطالب على التحقيـق أحـسن النتـائج و إثبـات مستـ ـواه و قدراته أمام زملائه.

- **وظيفة اندماجية**:تسعى إلى غرس في نفسية الشاب أمثلة حول الحقوق و الواجبات.

بعد الحرب العالمية الثانية و مع ارتفاع نسبة إجباريـة التعليم إلـى غايـة الـسـن السادس عشر(16)، و مع تضاعف الاهتمام بالدراسات العليا بالنسبة لأبناء الطبقات الكادحة أو الفقيرة إذ حوالي 60 % من شباب العالم أصبحوا يزاولون دراستهم الثانوية لـيس فقـط هذا، و إنما أصبحوا يحصلون على شهادة البكالوريا، في حين أن نصف هذا العدد فقد كـان قي السنوات الماضية يكتفي بالالتحاق بالدراسات الثانوية.

أما في فترة الستينيات فقد وصل عدد المتمدرسين المسجلين في الجامعات إلى 52 % سنة 1994 مقابل 28 % فقط سنة 1980.

جدول 06:توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي

المستوى التعليمي	التكرار	النسبة%
بدون تعليم	04	04.04
ابتدائي	38	38.38
متوسط	29	29.29
ثانوي	24	24.24
جامعي	04	04.04
المجمـــوع	**99**	**% 100**

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن أغلبية أفراد عينة بحثنا لا يتمتعون بمستوى تعليمي جيد، و هو ممثل أمامنا بنسبة تقدر بـ 38.38 %، بالنسبة لأصحاب المستوى الإبتدائـــي و بنسبة 29.29 % بالنسبة لأصحاب المستوى المتوسط ، مما يجعل أن مناصب الأعمـال المأجورة بمبادرات محلية يشغلها أصحاب المستوى التعليمي المحدود ، في حين أن النـسبة القليلة من المستوى الجامعي و الذين أدمجوا للعمل في هذا الإطار هم شباب تلقـوا وعـود بالحصول على منصب عم دائم بالمؤسسات المدمجون بها.

4– جانب التكوين:

يعرف التكوين على أنه يشتمل على كل النشاطات التربوية التي يمكن أن يمارسـها الإنسان، سواء تعلق الأمر بالدروس العامة، المهنية، إعادة التأهيـل أو تحـسين المـستوى, بصفة سديدة بالنسبة لعمله أو لحياته كمواطن.

فالتكوين هو "مجموعة من النشاطات و الوسائـل و الطرق المضبوطة، التي تساعد على التكيف مع المحيط العملي, و أداء المهام المستقبلية بصفة جيدة" [1].

1- SEKIOU et autres, Gestion des ressouces humaines. Edition: De Boek universite, Canada, 1993.

4–1-الميل إلى إجراء التكوين:

يمثل الشباب المتخرجون من المدارس الخاصة الطبقة المؤهلة في المجتمع، في حين يبقى الشباب المتسربين من المدارس مؤهلون فقط لبعض الوظائف الصغيرة التي تمكنهم في المستقبل من الحصول على شهادات عمل.

هذه الشريحة من الشباب يمكن حصرها في طبقتين:

- **الطبقة الأولى:** تتميز بالرغبة في الاندماج بأكبر سرعة ممكنة فـي العمـل دون إهمـال المستوى الثقافي في العمل، بالإعتماد على المحسوبية.

- **الطبقة الثانية:** تكمن في قمة الهرم تطمح أيضا إلى الاندماج في العمل و لكن تطمح فـي تأهيل كبير جدا.

بعد ذلك جاءت فكرة توجيه الشباب نحو إجراء تكوين فكانت النتيجة أنه سنة 1994 أكثر من مائة و واحد وثلاثون ألف شـاب لا يتعدى سنه السادسة و العشرون كانوا يوجدون في مراكز التكوين المهني.

فماذا عن الشباب المدمج في برنامجنا من جانب إجراء التكوينات، هل أجروا تكوينات أي كان نوعها أم أنهم اكتفوا فقط بالمستوى الدراسي دون إجراء لأي تكوين.

جدول 07 : توزيع أفراد العينة حسب إجراء التكوين

إجراء التكوين	التكرار	النسبة %
نعم	24	24.24
لا	75	75.75
المجموع	**99**	**% 100**

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن الأغلبية الساحقة من الشباب المدمج في إطار برنامج " المناصب المأجورة بمبادرات محلية" و المقدر بنسبة 75.75 % لم تجري أي تكوين في حين أن النسبة المقدرة بـ 24.24 % هي التي تمثل نسبة الشباب الذين أجروا تكوينا قبل إدماجهم للعمل ضمن هذا البرنامج.

نشير إلى أن أغاب المستوجبين الذين لم يجروا تكوينا، ليس لهم مستوى دراسي جيد فأغلبهم لا يتعدى مستواهم الدراسي السنة التاسعة أساسي، و هم يرون أن مستواهم هذا لا يؤهلهم لإجراء التكوين الذي يرغبون فيه.

2-4- **نوعية و مدة التكوين:**

من خلال تطرقنا إلى هذا العنصر ميزنا بين ثلاثة أصناف من التكوين:

- **التكوين قصير المدى:** تدوم مدته من شهر إلى ثلاثة أشهر.
- **التكوين المتوسط المدى:** تدوم مدة هذا التكوين ما بين أربعة أشهر إلى ثمانية عشر شهرا (سنة و نصف).
- **التكوين طويل مدى:** تدوم مدته أكثر من سنة و نصف.

جدول 08 :توزيع أفراد العينة المتكونين حسب نوعية التكوين

نوعية التكوين	التكرار	النسبة%
قصير المدى	06	25
متوسط المدى	07	29.16
طويل المدى	11	45.83
المجمـــوع	**24**	**% 100**

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن من بين الشباب الذين أجروا تكوينا نجد أن أغلبيتهـم، و المقدر نسبتها بـ 45.83 % أجروا تكوينا طويل المدى، في حين أن ما نسبته 29.16 % أجروا تكوينا متوسط المدى، مقابل نسبة 25 % أجروا تكوينا من النوع قصير المدى.

نشير هنا أن الدردشات المستمرة مع هؤلاء الشباب جعلتنا نستشف رغبة الأغلبية إن لم نقل الجميع في إجراء التكوين المطلوب حســب رأيهـم فـي سـوق العمـل، و مـن المستحسن أن يكون هذا التكوين قصير المدى حتى يتمكن هذا الشاب من البحث عن العمـل في أقرب فرصة.

5- **الحالة الاجتماعية:**

جدول 09: توزيع أفراد العينة حسب الحالة الاجتماعية

الحالة الاجتماعية	التكـرار	النسبـة%
متزوج (ة)	04	04.04
بدون زواج	91	91.91
شيء آخر	04	04.04
المجمـوع	**99**	**% 100**

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن أغلبية أفراد العينة و المقدرة نسبتهم بـ: 91.91 % هم بدون زواج، و عليه نلاحظ أن غالبية المدمجين ضمن البرنامج عبارة عن عازبين، و هي نسبة كبيرة جدا مقارنة بنسبة المتزوجين و المقدرة بـ 04.04 % ،و نفس النسبة نجدها عند بقية أفراد العينة و الذين اجتمعوا جميعهم في حالة واحدة و هي مخطوبون.

الدراسات السابقة:

إن البرنامج موضوع بحثنا حديث التطبيق، لذا فإن بحثنا البيبليوغرافي افتقر كثيرا إلى الدراسات السابقة سواء في بلادنا أو خارجها، فكل ما استطعنا الوصول غليه هي دراسات حول العمل و حول التشغيل بصوره العامة و الخاصة، هذا ما دفع إلى تضييق المجال في ما يخص الدراسات السابقة المتعلقة ببحثنا هذا، لذا فإننا سنتطرق في هذا العنصر إلى دراستين إثنتين تمركزتا في الجزائر و كليهما كانت عبارة عن دراسة في إطار التحضير لنيل شهادة الماجيستير و سنحاول اختصار ما جاء بهما على النحو التالي:

الدراسة الأولى:

هذه الدراسة قامت بها الطالبة "قصاب سعدية "سنة 1994 و كانت في إطار إعداد رسالة الماجستير في الاقتصاد، هذه الدراسة التي كانت في مجملها دراسة إحصائية تحليلية، تعرضت من خلالها الباحثة إلى:

- عملية التشغيل بنوعيها التشغيل لدى المؤسسات العمومية، و التشغيل لدى المؤسسات الخاصة.
- ضرورة تشجيع أي برنامج تشغيل من شأنه خلق مناصب جديدة لامتصاص أكبر عدد ممكن من الطالبين على العمل.
- مقارنة بين ما جاءت به النصوص في مجال برامج التشغيل و ما هو موجود في الواقع.

نشير أن هذه الدراسة لم تركز على شريحة معينة من المجتمع و لكن ركزت على ضرورة خلق مناصب شغل جديدة من أجل تلبية الطلب المتزايد على العمل.

الدراسة الثانية:

هذه الدراسة التي تحمل عنوان"العمل و سياسة تشغيل الشباب" [1] ، التي قامـت بهـا الطالبة : طايبي رتيبة في إطار تحضيرها لرسالة الماجيستير لسنة 2001/2000 بمعهد علم الإجتماع ،و التي تناولت من خلالها معاناة الشباب البطال المدمج مهنيا في إطار برنـامجي التشغيل المؤقت ،بالنظر إلى معاناته من البطالة بحد ذاتها ، و قد تعرضت في هذا الاطـار إلى عدة نقاط أساسية تتعلق في مجملها بالشباب و ميدان العمـ ـ ـل ، و قد لخصنا أهم مـا تعرضت إليه هذه الدراسة في مجموعة من النقاط و التي تمثل فيما يلي:

1- مكانة العمل في المجتمع.

2 - الاتفاقيات التي جاءت بها المستويات الأولية في مجال التشغيل.

3 - مهام ودور مصالح التشغيل العمومية في الجزائر.

4- مكانة الشباب في المجتمع.

يمكن إضافة أن هناك نقاط مشتركة بـيـن هـذه الدراسة، و الدراسة التي نحن بصدد القيام بها تتمثل في: - اهتمام كلينا بعنصر التشغيل بصفة عامة، و عنصر تشغيل الشباب بصفة خاصة.

- الاهتمام بسياسة تشغيل الشباب في الجزائر بصورة خاصة

أما عن الاختلاف الذي يمكن استخلاصه من هذه الدراسة و الدراسة التي ننوي القيام به يتمثل في كون أن هذه الدراسة المتمثلة في " سياسة تشغيل الشباب " اعتمدت تشغيل الشباب كسياسة عامة تتضمن عدة برامج اتخذتها الجزائر من أجل الحد من مشكل البطالة، في حين تصبوا دراستنا هذه إلى التعمق في إحدى هذه البرامج المعتمدة من طرف الدولة من أجل الحد من مشكل البطالـ ـة و هذا البرنامج يتمثل في سياسة تشغيل الشباب من خلال برنامج « الإعمال المأجورة بمبادرة محلية "

_[1] طايبي رتيبة ، سياسة تشغيل الشباب. رسالة ماجيستير ، معهد علم الإجتماع ،جامعة الجزائر ، 2001/2000.

صعوبـات البحث:

ليس هناك أي بحث ميداني لا تعترضه صعوبات و لا عراقيل حتى وإن حاولنا إقناع نفسنا بذلك، لأننا في الواقع و تماما مثلما يحدث في كل بحث ميداني قد اعترضتنا مجموعة من الصعوبات أثناء إنجازنا لهذه الدراسة، هذه الأخيرة التي يمكن لنا أن نوجزها و أن نحصرها فيما يلي:

أولا: ليس من السهل على أي باحث أن يختار ميدان البحث الذي يتناسب و إمكانياته و قدراته، لذا فتعتبر عملية اختيار ميدان البحث من أصعب المراحل التي يواجههـا الباحث المبتدئ ، و خاصة بسبب ضعف وقلة الإمكانيات المادية.

ثانيا:تعاملنا مع أفراد أغلبهم ذوي مستوى تعليمي محدود إن لم نقل منعدم (فأغلبهم لم يكملوا حتى الدراسة الابتدائية)، هذا جعلتنا نقوم بتمرير الاستمارة بشكل شخصي و فردي عليهم مستجوبا تلوى الآخر، و بالتالي حضورنا الدائم معهم و ملأنا للاستمارة بأنفسنا، هـذا الأمر بقدر ما أفادنا في جمع أكبر قدر ممكن من المعلومات إلا أنه أتعبنا كثيـرا و جعلنـا نسعى دائما إلى بذل المزيد من الجهد، كما أنه أيضا قد استهلك منا مقدارا كبيرا من الوقت.

ثالثا: كما أشرنا إليه في عنصر الدراسات السابقة فقد اعترضنا عدم وجود المراجـع التي اقتربت من الميدان مجال الدراسة و عالجته بشكل خاص، هذا جعلنـا نستمـسك بـأي موضوع فيه اقتراب و لو شكلي من موضوعنا لاستقصاء أكبر المعلومات الممكنة.

الفصـــل الأول

ظاهرة البطالة و طرق التصدي لها

مقدمة الفصل

1- نحو اهتمام أفضل بالبطالة

2 - ماذا نعني بالبطالة

3- أنواع البطالة

4- إحصاء البطالة

5- خصائص البطالة

6- مدة البطالة

7- البطالة و الفقر

8- مكافحة البطالة

خاتمة الفصل

تشـير جميع التوقعات إلى أن سكان العالم سوف يتزايدون بنـسبة مئويـة مقـدرة بحوالي "47 % خلال السنوات القليلة القادمة، أما بالنسبة للقوى العاملة فيتوقع أن تكـون نسبة الزيادة أكبـر من ذلك، بسبب التوقع الخاص بارتفاع معدلات مسـاهمة المرأة فـي النشاط الاقتصادي "[1] .

هذا التزايد في القوى العاملة، و الذي قابله ضعف ملحـوظ في الإستعـاب من قبل مختلف المؤسسـات الاقتصادية، مما خلق أعدادا هائلة من العاطلين عـن العمل، لهذا كان لابد من معرفة مختلف الاتجاهات المتوقع سلوكها من قبل هؤلاء العاطلين عن العمل حتى يفرجوا عن أنفسهم.

الواقع أن وجود عدد كبير من العاطلين عن العمل مع تراجع معدلات فرص العمـل و قصور التدابير و الإجراءات المتخذة في مثل هذه الظروف وضعنا أمام مشكلة هامة يجب التطرق إليها و هي مشكلة البطالة.

لهذا فإننا في هذا الفصل و محاولة منا لإبراز مدى مـساهمة برنـامج "المناصـب المأجورة بمبادرات محلية "في حل مشكلة البطالة و خاصة منها بطالة الـشباب، سـنحاول استعراض بعض المعطيات الأساسية حول ظاهرة البطالة.

1- نحو اهتمام أفضل بمشكل البطالة:

إن التحكم في مشكلة البطالة، و تحقيق الاستغلال العقلاني لمناصب الشغل المتوفرة، يتطلب توفر معطيات و إحصائيات هامة من خلال القوائم التي تحتوى علـى أسـماء كـل الأفراد البطالين و الموزعة حسب السن و الجنس.

تتضمن هذه القوائم خصائص هؤلاء الأفراد من حيث التأهيل المهنـي و المـستوى التعليمي، هذه القوائم كذلك يجب أن تقابلها بطاقات شاملة لكل مناصب العمل المتوفرة مـع توضيح متطلباتها من حيث شروط الالتحاق بها، و كيفياته, قصد تعيين كل فرد في المكـان المناسب هذا من جهة، أما من جهة أخرى فالهـدف يتمثل في سد حاجيات العمل لأكبـر عدد ممكن من الطالبين عليه، و بالتالي السعي وراء خلق نوع من التوازن بـين كـل مـن الطلبات على العمل و العروض المتوفرة.

---

[1] محمد العوض جلال الدين ، التنمية البشرية : تطوير القدرات و تعضيم الإستفادة منها في الوطن العربي . الكويت : المعهد العربي للتخطيط ، مارس 1993،ص 31.

دائما في الحياة اليومية كل فرد أو كل مواطن يرغب في الوصـول إلى مستـوى معيـن مـن المعيشـة، هذا المستوى لا يمكن طبعا أن يتحقق له قبل أن يتوصل إلى إشباع رغباته الأساسية، و احتياجاته التي لا حصر لها، و لن يحدث له هذا ما دام" و من دون إرادته غير قادر على إيجاد صيغة توفر له دخلا "[1].

فالفرد يرغب في الحصول على المأكل، الملبس و المسكن، بالطبع و لأن مطالـب الإنسان كثـيـرة و متعددة، فإنه كل ما تحقق له مطلب سعى نحو تحقيق مطالـب أخـرى أكثر أهمية، ليكون بذلك حقق منفعته الخاصة أو حقق ما يعرف بالمنفعة الفردية.

لكن ما هي الحالة التي كان يعيشها شباب عينة بحثنا بالنظر إلـى سـنهم ؟ حاولنـا التعرف على هذه الحالة من خلال طرح السؤال هل كنت تعمل قبل التحاقك بهـذا العمـل؟ فحصلنا على الجدول التالي:

جدول 10: علاقة السن بحالة الشاب العملية

العمل / الـسن	نعم		لا		المجموع	
	ت	%	ت	%	ت	%
من 19 إلى 30 سنة	05	06.09	77	93.91	**82**	**100**
من 31 إلى 35 سنة	02	13.33	13	86.67	**15**	**100**
أكثر من 35 سنة	02	100	00		**02**	**100**
المجموع	**09**	**09.09**	**90**	**90.91**	**99**	**100**

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن النسبة الكبيرة من الشباب و المقدر بـ ـ 90.91 % لم يكونوا يعملون قبل إدماجهم للعمل ضمن البرنامج ، يتأكد لنا هذا الوضع بالنظر إلى فئـة السن من 19 إلى 30 سنة أين بلغت نسبة الشباب الذين لم يكونوا يعملون 93.91 % و فـي نفس الجدول نلاحظ بأن أغلب الشباب البالغ من العمر بـين 31 و 35 سـنة و المقـدرين بنسبة 86.67 % لم يكونوا يعملون قبل التحاقهم بالعمل ضمن البرنامج، في حين نجـد أن جميع البالغين من العمر أكثر من 35 سنة كانوا يعملون قبل إدماجهم ضمن هذا البرنامج

[1] ـ المجلس الوطني الإقتصادي و الاجتماعي : رأي حول مشروع المخطط الوطني لمكافحة البطالة، جويلية،1998،ص 67

لكن ماذا عن المنفعة العامة ؟،أو بعبارة أخرى إذا توفرت لهذا الفرد معظم شـروط الحياة الزهيدة ، فماذا إذن عن بقية أفراد مجتمعه؟.

إن أغلب أفراد المجتمع ليس باستطاعتهم تحقيق أحلامهم بالوصول إلى مستوى راق من الحياة، و السبب في ذلك هو عدم تمكنهم من الحصول على العمل أو بعبارة أخرى فالسبب هو وجودهم في حالة بطالة، لذا وجدت ضرورة الاهتمام بالبطالة كمشكلة أصبح يعاني منها اغلب الأفراد و كظاهرة سلبية يعاني منها المجتمع ، و قد برزت بشكل كبير في السنوات الأخيرة، مؤثرة في الحياة اليومية الأفراد، وفي التصورات الاقتصادية لمختلف الدول.

1-1-أول الاهتمامات بمشكل البطالة:

إن أولى الاهتمامات بمشكل البطالة، ظهرت بسبب عدم تمتع أغلب الفئات الاجتماعية المحرومة من تنظيم عملي خاص بها و لا حتى من ممثلين عنها، قادرين على الدفاع عن حقوق هذه الفئة، فالتشريع في هذا المجال يتم عموما بواسطة السلطة، و دون أي استشارات للأشخاص الذين يعنيهم الأمر، و قد قال لنا أحد شباب عينتنا و هو عامل بمؤسسة إداريـ ـة **« و علاه كاش واحد يتحرواك تخدم و لا ما تخدمش »**•، و هو بهذا يشير إلى عدم الاهتمام بالبطالين من قبل أي جهة.

لقد كان للقمة العيش مصدرا هاما يتمثل في التشرد و التسول أو اللصوصية عـ وض السعي إليها عن طريق العمـ ل في التصنيع أو العمل فـ ي الأرض (الزراعـ ة)، و لهـ ذا فالإجراءات التشريعية كانت تهدف في بدايتها إلى مقاومة العاطلين عن العمل الساعين وراء الرزق السهـ ل و الوفير، و من أجل مقاومة مثل هذه الظواهر السلبية، و الحد منها تم تعديل القوانين فأصبح للفئات الاجتماعية الفقيرة الحق في بعض المساعدات، كما أنشئ من أجلهـ م آنذاك ما كان يدعى " قلعة الفقراء"، هذا المكان يقصده كـ ل المعـ وزون مـ ن أجـ ل تلقـ ي المساعدات الضرورية.

هذه المساعدات الضرورية لم تكن تتمثل فقط في المأكل و الملبس، و إنما تعدت ذلك إلى أن هؤلاء المعوزون كانت توفر لهم مناصب عمل و التي كانت تشعرهم بالسعادة رغـ م ظروفها القاسية، فقد كانت تضطرهم في بعض الأوقات حتى إلى الهجرة عن منازلهـ ـ ـ م

• القول بمعنى: لماذا؟ هل هناك من يهتم بك إن كنت تعمل ام لا

و ذويهم لشهور عديدة، مما ضاعف مجددا من ظاهرة التشرد أو التسول والذي أصبح مهنة جديدة يحترفها الكثيرون.

إن خطورة هذا الوضع جعلت نابليون الثالث يهتم بنفسه بالأمر، فقرر إنشاء بيوتا للراحة و ديارا للأطفال الأيتام، كما شكل أيضا صندوقا للعاجزين عن العمل [1]، فمن خلال لقائنا صدفة بأحد الشباب الباث عن العمل ضمن هذا الإطار لدى إحدى الهيئات المستخدمة قال لنا **« نخدم بزوج دورو و ما نروح نطلب »** ففي هذا القول إشارة واضحة إلى تفضيل الحصول على المال حتى و عن كان قليلا من العمل وليس من طرق أخرى كالتسول.

هكذا و في ظل مثل هذه الأوضاع كانت البدايات الأولى لظاهرة البطالة، و التي عرفت بعد هذا فترات مختلفة من التطور عبر مختاف الأزمنة، فكان كلما يكون هناك فائض في الإنتاج، يتبعه انخفاض في الأسعار و منه تقوم المؤسسات بتسريح العمال، هذا التسريح طبعا يؤدي إلى البطالة و هكذا ....

2-1- وقفة عند حقيقة البطالة:

من أجل وضع حد للأوضاع المتدنية التي عرفها سوق العمل، و كذلك من أجل التوقف عند حقيقة البطالة و التوقف كذلك عند حقيقة أرقامها الإحصائية كانت بداية النقابات الإحدى عشر الأولى " سنة 1895 و التي تمثلت في:

- نقابة المستخدمة - نقابة الوكلاء التجاريين - نقابة رؤساء العمال - نقابة عمال الطباعة - نقابة عمال النسيج - نقابة عمال البناء - نقابة عمال الخشب - نقابة عمال المعادن - نقابة عمال الأحذية - نقابة عمال الملبوسات - نقابة عمال النقل "[1]

لقد كلفت مجموعة هذه النقابات العشرة بإعداد تقارير شهرية حول وضعية العاطلين عن العمل و عددهم و دراستها سويا من أجل الوصول إلى نتيجة مشتركة، وتكملة لعمل هذه النقابات و في سنة 1912 و في مدينة زيونيخ تم " إنشاء لجنة مختلطة " قامت بتعيينها المؤسسة أو المنظمة الدولية لمقاومة البطالة "[2].

---

[1]- جورج فريدمان و بيار نافيل، رسالة في سوسيولوجيا العمل . الجزائر : ديوان المطبوعات الجامعة ، الجزء الأول ، 1985 ، ص 375.
2 [1]- نفس المرجع ، ص 377
[2]- نفس المرجع ، ص 378

من هنا بدأت مختلف البلدان تهتم أكثر بالبطالة ليس كظاهرة اجتماعية فقـط، وإنمـا كمعطيات إحصائية لابد من دراستها و معالجتها.

أما إذا ضربنا إطلالة على البطالة في الجزائر فإننا سنجد أن أغاب البطـالين كـانوا عمالا أجراء، فقدوا عملهم بسبب غلاق المؤسسات التي كانوا يعملون بها.

2- ماذا نعني بالبطالة؟:

يجب الإشارة أولا أنه في القرن التاسع عشر لم يكن هناك ما يميز بين مفهوم العاطل عن العمـل و مفهوم المعوز، فأصبحت "البطالة تعني حرمان الفرد من أي دخل"[3]، لذا لم يكن هناك أي تفكير في إيجاد طريقة أو حل من أجل مقاومة البطالة و بالتالي مساعدة العاطلين عن العمل فمن هم إذن العاطلين عن العمل ؟.

باعتبار أن فئة العاطلين عن العمل، فئة خطيرة، كانت تضغط على تمثيل العاطـل عن العمل في المجتمع، فقد قسمت بدورها إلى ثلاثة فئات و هي:

- **الفئة الأولى:** فئة الذين لا قدرة لهم على العمل و هم الشيوخ، الأطفـــال و المرضى.
- **الفئة الثانية:**فئة الذين لا يريدون العمل، و ذلك لأسباب مختلفة قد تكون مـثلا أنهم يرون بعدم مناسبة العمل لقدراتهم و كفاءاتهم.
- **الفئة الثالثة:**فئة الذين لا يملكون لا الوسائل و لا الإمكانيات من أجل العمل.

هذا و قد كانت البداية من إنجلترا سنة 1909، و عليه و لأن مفهـوم العاطـل عـن العمل يتغير بتغير طريقة معالجة هذه المسألة سواء إداريا، اجتماعيا أو اقتـصاديا و نظـرا لكون البطالة تمثل صورة كاملة لهذا المفهـوم كـان ضـروريا أن نجيـب علـى بعـض الاستفسارات من بينها:

2-1- متى تنتج البطالة؟:

البطالة تنتج " في أي وقت من الفترة العادية التي يقضيها الفرد بين تـاريخ فقدانـه لعملـه و تاريخ إيجاده لعمل آخر"[1] ،هذه كحالة أولى .

لكن و كحالة ثانية،ماذا لو أن هذا الفرد لم يسبق له أن شغل عملا من قبل؟

---

[3] – المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي، مرجع سبق ذكره، ص67.
–2 جورج فريدمان و بيار نافيل ، مرجع سبق ذكره ص 383

الإجابة على هذا التساؤل يمكن التوصل إليها من خلال النظر في التعريف الذي ظهر حول ظاهرة البطالة و الذي يشير إلى البطالة من خلال جانبين اثنين، بحيث يمكن كجانـب أول "اعتبارها كل شخص كان يمارس سابقا مهنة مأجورة، ثم يجد نفسه دون عمل، فيبحـث عن عمل ...، كما يمكن اعتبارها و كجانب ثاني كل شخص مـستعد بـصورة طبيعيـة أن يشغل مكانة معينة في الاقتصاد المنتج.

عرف فيشلاندر سنة 1953 (الولايات المتحدة الأمريكية) البطال فقال عنه أنه: "كل شخص يقدر و يمكن أن يعمل و لكنه لم يتوصل إلى إيجاد مهنة ملائمة.

كما تعرف البطالة كذلك بأنها " حرمان الفرد من أي دخل ما دام الدخل ينجم عنه قوة عمل، و أنه يعد بإمكان الشخص المعني في مجتمعه إيجاد صيغ بديلة توفر له دخلا، كما أنها حالة يتعرض لها الشخص في أغلب الحالات بصفة لا إرادية "[2][1].

قالت لنا شابة يعمل في مؤسسة تعليمية **« ملي كملات قرايتي و أنا قاعدة في الدار »** (القول يعني منذ أن أنهيت دراستي و أنا ماكثة بالبيت)

و قال شاب يعمل في القطاع الصحي **« كنت كل خطرة كيفاش خطرة خدام و خطرة قاعد »**♦

و قال آخر من مؤسسة إدارية **« أنا كنت ندير ستاج، خاطرش كي حوسـت علـى الخدمة قالولي مازالك صغيرة »** (المعنى: كنت في فتة تربص و لما بحثت عن العمل فـي هذا الإطار آنذاك قيل لي أنني صغيرة في السن)

تصريحات هؤلاء الشباب تتفق في أنهم جميعا كانوا يعيشون في حالة بطالة، لكن كل منهم كان ينظر غليها من منظوره الخاص، فالبطال هو الشخص الذي يعاني ظاهرة البطالة على اعتبار أنه بدون عمل أو بدون أي دخل يمكنه من تلبية حاجياته، فهو كل شخص:

" **1** – في سن النشاط أي ما بين 15 و 25 سنة.

2 - لا يعمل خلال الفترة التي يتم فيها الإحصاء أو التعداد.

3- في حالة البحث عن العمل.

4 - مهيأ للعمل (مستعد للعمل)"[1].

---

[2] ـ نفس المرجع، نفس الصفحة.

♦القول بمعنى: أحيانا أعمل و أحيانا لا

[1] - Forum international sur l'emploi des jeunes : Recueil documentaire sur le chômage et l'emploi des jeunes, Alger du 11 au 13 mars 1996 p18.

3 - أنواع البطالة:

3-1- البطالة الجزئية:

3-1-1- البطالة الجزئية الظاهرة: تسمى أيضا بنقص التشغيل الظاهر ، و يمكن دمجها في الحالتين التاليتين:

الحالة الأولى: هي أن يمارس الفرد عملا، و لكن لوقت أقل من وقـت العمـل المعتاد أو المرغوب فيه.

الحالة الثانية: هي أن يعمل الفرد عمله وقتا أطول من المعيار المعتاد.

من هاتين الحالتين يمكن أن نستنتج بأن البطالة الجزئية الظاهرة تكمن في أن الفرد يكون لديه عمل لكن البطالة من خلال الحالتين السابقتين تكمن إما في عمله لمدة أقل من وقت العمل، و إما في عمله لمدة أكثر من هذا الوقت.

3-1-2- البطالة الجزئية المقنعة: تمثل هذه الظاهرة أسوء أنواع البطالـة بحيـث يعاني منها الأفراد المشتغلون ،خلال كل أوقات العمل من نقص في مادة العمل،و بالتـالي لا يمكن استغلال قدراتهم ولا مهاراتهم ، مثلما عبرت لنا عنه إحدى فتيات بحثنا و هي عاملـة بمؤسسة تعليمية: **« أحيانا ما نديروا والو نضل يوم كامل مريحين »**

3-2- البطالة اليائسة:

تمثل الشريحة من المجتمع التي لا تملك أي مؤهلات للعمل ليس لديها أي مستوى ولا تملك القوة على العمل وهي كذلك الفئة التي ملت البحث عن العمل.

3-3- البطالة السافرة أو المقاولة:

وهي تعني غياب أو قلة المساهمة في النشاط الاقتصادي خلال فترة مرجعية قصيرة مع توفر القدرة على العمل والرغبة فيه

وهذا التعريف قد يتغير بتغير المجتمعات والأزمات فالنـشاط الاقتـصادي يتفـاوت مفهومه من نشاط اقتصادي في حدود المستوى المعيشي للأفراد ليصل إلى حد التعاملات في السوق وبالتالي كلما اتسع النشاط الاقتصادي ضاق تقدير حجم البطالة.

كذلك الأمر بالنسبة للفترة المرجعية إذ لا يمكن قياس البطالة خلال يـوم واحـد لأن إيجاد العمل ليس مرهون بيوم معين.

وأخيرا فيما يخص القدرة على العمل فإن السن القانوني للعمل يختلف حسب قوانين الدولة كما يختلف أيضا حسب الوضع المعيشي للأسرة فمثلا ممكن أن طفل في السادسة عشر من عمره (16) يخرج للعمل من أخل إعانة عائلته.

4 -إحصاء البطالة:

يأتي الإحصاء بالنسبة للبطالة بعد إحصاء كل الأفراد البطالين، و هذا يعني معرفـة ما يجب إتاحته من فرص عمل لفائدة هؤلاء, لذا يجب المداومة على تقديرها باستمـــرار، و هذه الطريقة هي الوسيلة الوحيدة التي تسمح بتفادي بقاء الوضع الحقيقي للبطالة بعيدا عن الأنظـــار كما أن هذه الطريقة هي أفضل وسيلة للإطلاع بنسب البطالة و بالتـالي تـسمح بتفادي حدوث أزمة البطالة كما أن هذه الطريقة أيضا هي من خلال استعمالها " تسمح للفرد باستعمال قدراته لصالحه الخاص و لصالح مجتمعه"[1].

إن إحصاء البطالة إذن يعني و ضع بطاقة شاملة لكل طلبات العمـل المـسجلة فـي المكاتب الخاصة بهذا الغرض، إضافـــة إلى وضع بطاقة أخرى تشمل كافة المناصـب المتوفرة من العمل، و من خلال الفرق بين كليهما يتحدد العجز، فما هـي المـصادر التـي يستعان بها من أجل القيام بعملية الإحصاء ؟

1-4- مصادر إحصاء البطالة:

تعتبر عملية إحصاء البطالة من أصعب العمليات الإحصائية التي يمكن أن تقوم بها بدقة لذلك ومن أجل ذلك هناك مصدران أساسيان للقيام بعملية الإحصاء و هما :

1-1-4- التسجيل:

يتم التسجيل لدى مكاتب خاصة مكلفة بالشريحة البطالة من المجتمع, يذهب البطال بنفسه للتسجيل لدى هذه المكاتب تحت جملة من المحفزات تكمن في إمكانية حصوله على تعويض بسيط عن البطالة لمدة معينة, إضافة إلى مساعدته في الحصول على العمل.

1– MATHIS LOUIS, Gestoin previsionnelle et valorisation des ressources humaine, Edition : Organisation, Paris, 1982, p202

4-1-2- الإحصاء:

هذه العملية رغم أنها دورية إلا أنها ليست دقيقة، لأن ظاهرة البطالة أصبحت تتطور بسرعة, مما يوجب إحصائها على فترات قريبة ومستمرة على الأقل سنويا.

يجب إذن و حتى يتم العمل بنجاح توفر العديد مـن العمليـات الإحـصائية الهامـة كالتصميم التقريبي, العمل الميداني, المراجعة (القوائم), إعداد البيانات والتحليل.

و يتم الإحصاء بطريقتين:

- إما بواسطة مكاتب الاستخدام و يتم ذلك أثناء التعويض على العـاطلين عـن العمل أو إنشاء تسجيل طلبات وعروض العمل.
- و إما من خلال الإحصائيات التي نحصل عليها من خلال تعداد السكان وهـي تتم تقريبا بين 05 إلى 10 سنوات.

4-1-3- استطلاع الآراء:

السكان الذين يبدوا أكثر المصادر صلابة, كل ما استخدم من قبل الولايات الأمريكية و هو يجري سنويا من قبل المؤسسة الوطنية للإحصاء والدراسات الاقتصادية.

5- خصائص البطالة:

عرفت البطالة ارتفاعا ملحوظا في جميع دول العالم ويتزامن هذا الارتفاع مع التزايد المستمر في عدد السكان وخاصة فئة الشباب وبالتالي دخول أعداد كبيرة إلى سـوق العمـل سنويا, في زمن ساده جو من الركود في معدل الاستثمارات.

يجدر الإشارة أن هذا الارتفاع في البطالة يمكن إرجاعه إلى عدة عوامل أهمها اضطرار الكثيرين للقيام بأكثر من عمل في آن واحد لأجل الوصول إلى تلبية رغبات من يعيلونهم كذلك ازدياد نسبة الأطفال العاملون وكذا النساء على مختلف وضعيتين.

دون أن نتجاهل اتجاه العديد من المحالين على التقاعد للعمل من أجل إلحاق راتب إضافي.

و لأجل الحد من تفاقم هذه الحالة رأى البعض أن الحل يكمن في الهجرة للعمل خارج بلده لكن هذه الرؤية لا تمثل دائما الحل لأن ليس كل من تتح له فرصة السفر إلى الخارج بإمكانه أن يثبت وجـوده و أن يجد عملا يمكنه من إثبات ذاته.

6- مدة البطالة و الشباب:

إذا كانت نسبة البطالة تعرف من خلال سواء طلبـات العمـل و التـسجيلات لـدى المكاتب الخاصة بالبطالة، فإن معرفة مدة البطالة تتطلب أولا وضع سن مرجعي يتمثل فـي السن القانوني المحدد للعمل، فكل من تجاوز الثمانية عشر سنة و هو لا يمـارس أي نـشاط سواء ذهنـي أو بدني، و لا يتلقى أي تكوين و ليس متمدرسا يعتبر بطالا، أما قياس مـدتها فهي تبتدأ بمجرد أن يسجل الفرد نفسه بالمكاتب الخاصة بالبطالة وتمنح له وثيقة تدل علـى ذلك، و إما اعتمادا على الإحصاءات الدورية الخاصة بالبطالة و التي غالبا ما تتم سنويا.

" لقد انتقلت مدة البطالة من 21.3 شهرا خلال سنة 1989 إلى غاية 23.3 شهرا سنة 1990، ثم إلى 27 شهرا سنة 1996"[1]، لذا فإن في بحثنا هذا قياسنا لمدة البطالة كان علـى الشكل الآتي :كل شاب بلغ من العمر تسعة عشر سنة و يرغب في الإدماج للعمـل ضـمن برنامج "المناصب المأجورة بمبادرات محلية يجب عليه أن يثبت بأنه بطالا بوثيقـة يحـصل عليها من المكتب الجهوي للتشغيل• تحوي هذه الوثيقة على تاريخ التسجيل بالوكالة ، و بمـا أن أدنى حد للتسجيل بالوكالة انطلاقا من بلوغ تسعة عشر سنة كاملة عند التسجيل قد يكـون يوما واحدا فإن أقصى حد لمدة البطالة عند شبابنا قد يتجاوز سبعة عشر سـنة ، لـذا قمنـا بالتفيئة على الشكل التالي : - من خمس سنوات فما دون ذلك

- من ستة سنوات إلى 10 سنوات
- من 11 سنة إلى 15 سنة
- من 16سنة فما أكثر

6-1-السن و مدة البطالة:

رغم أن مشكلة البطالة مست كل فئات العمر إلا أنه و كما لاحظنا فإنها مست و تمس بالدرجة الأولى فئة الشباب و خاصة منهم الباحثين عن العمل لأول مرة ، و تجدر الإشارة إلى أن أغلبهم من المتعلمين أو من خريجي الجامعات و هم غالبا من الأشخاص الذين لم يمارسوا أي عمل من قبل ، و هم يبحثون عن العمل لأول مرة

---

[1] – N.Dekkar et autres, La démographie Algerienne face aux grandes question de société, CENEAP, Fonds des nations unis pour la population, Alger,Mai 1999, p 73.

• تجدون نسخة من هذه الوثيقة في الملحق رقم 20.

إن الدور الفعال الذي يلعبه عنصر الشباب في إعطاء أكثر حيوية للعمل، و خاصة بعد تعلمه إياه، و تأقلمه معه، جعلت الاستغناء عنه أمرا صعبا.

و رغم تحديد السن القانوني للإدماج في إطار "المناصب المأجورة بمبادرات محلية"، و رغم انتهاء مدة العقد إلا أن التخلي عن خدمات هؤلاء الشباب أصبح بعيدا عن السهل، البسيط و الهين.

إن الرغبة الكبيرة في التكفل بهؤلاء الشباب خاصة من ناحية إبعاده عن شبح البطالة من جهة، و تمكينه من اكتساب التأهيل و الخبرة المهنية من جهة أخرى، فإن إدارة الجماعات المحلية فضلت الإبقاء على هؤلاء الشباب أكبر فترة ممكنة حتى تضمن لهم على الأقل فرصة الحصول على العمل الدائم لدى المؤسسات المستقبلة لهم.

جدول 11: علاقة السن بمدة البطالة

مدة البطالة / السن	05 سنوات فما دون		من 06 إلى 10 سنوات		من 11 إلى 15 سنة		من 16 سنة فما فوق		المجموع	
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
من 19 إلى 30 سنة	63	76.83	18	21.95	01	01.21	00		**82**	**100**
من 31 إلى 35 سنة	00		08	53.33	03	20	04	26.67	**15**	**100**
أكثر من 35 سنة	00		00		00		02	100	**02**	**100**
المجموع	**63**	**63.64**	**26**	**26.26**	**04**	**04.04**	**06**	**06.06**	**99**	**100**

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن كل الذين تجاوزت أعمارهم أكثر من 35 سنة، و المقدرين بنسبة 100 % قضوا في البطالة مدة طويلة و التي تجاوزت الستة عشر سنة، و حسب رأيهم فالملل من المكوث بالبيت و الرغبة في الخروج إلى الحياة خارج جو العائلة هي التي دفعتهم للبحث عن العمل بعد أكثر من ستة عشر سنة قضوها مع البطالة، في حين نرى أن أغلب الذين تتراوح أعمارهم ما بين 31 و 35 سنة و الذين بلغت نسبتهم 53.33 % قضوا مدة بطالة تتراوح بين 06 و 10 سنوات ، و في نفس فئة العمر نجد نسبة 20% قضوا مدة بطالة تتراوح بين 11 و 15 سنة ، كما نجد نسبة 26.67 % قضوا أكثر من 16 سنة في البطالة .

أما النسبة الكبيرة من الشباب و الذين تتراوح أعمارهم بين 19 و 30 سنـــــة و المقدرة بـ 76.83 % لم يقضوا مدة طويلة في البطالة ، فبمجرد إنهائهم إما للتكـوين أو الدراسة، أو حتى بمجرد بلوغهم سن العمل في إطار برنامج "المناصب المأجورة بمبـادرات محلية" بحثوا عن العمل و أبدوا رغبتهم في الاندماج ضمن هذا البرنامج لـذا لـم تتعـدى بطالتهم في أقصى مدتها 05 سنوات في حين تنخفض النسبة إلى 21.95 % بالنسبة للأفراد الذين كانت مدة بطالتهـم متراوحة بين 06 و 10 سنوات ، و بالمقابل أصبحت هذه النـسبة مقدرة بـ 01.21 % بالنسبة لمن قضوا مدة بطالة متراوحة بين 11 و 15 سنة ، في حين لا واحد من فئة السن بين 19 و 30 سنة قضى مدة بطالة تجاوزت الستة عشر سنة.

غالبا ما ارتبطت مدة البطالة بعامل السن لأنها تتزايد مع تزايد العمر، و يمكن إدراج مثال عن البطالة في الجزائر، و التي تظهر بصورة البطالة طويلة المدى باعتبار أن جل العمال المسرحون بقيت مدة بطالتهم في ارتفاع مستمر، هذا يوضح لنا أنه من الصعب جدا استدراك الوضع بعد تسريح العمال، مما يزيد في خطورة الوضع، و بالتالي في خطورة هذه الظاهرة خاصة إذا كان أغلبية البطالين في الجزائر هم عبارة عن عمال أجراء، و نسبتهم قدرت " بـ 89.83 % سنة 1989 مقارنة بـ 10.07 % من مجموع بقية البطالين الذين تم توزيعهم على الشكل الآتي:

- 2.31 % عمالا أحرارا.
- 0.51 % موظفين
- 1.85 % متمرنين.
- 1.81 % أنواع أخرى لازالت تعيلها العائلة"[1].

ثم سنتطرق إبراز دور الجماعات المحلية في هذا البرنامج، ومدى إسهامها في تحقيق أكبر قدر ممكن من المدمجين في هذا الإطار.

6-2- <u>الجنس و مدة البطالة</u>:

الملاحظ دائما بالنسبة لعدد الأفراد العاملين في أي بلد ما، هو أن عدد الرجال يكون دائما أكبر بكثير مقارنة مع عدد النساء.

أما إذا نظرنا إلى عدد الأفراد البطالين فنجد أن عدد النساء البطالات يفوق بقليل جدا عدد الرجال، فلماذا إذن هذا الفرق ؟

---

[1] – AREZKKI IGHMAE, Le marché du travail en Algerie. Situation tendance et perspective , N°01. Alger , 1992 , p 54.

يمكن إعادته للأسباب التالية:

أولا: لكون أن معظم النساء تفضلن المكوث بالبيت بعد الـزواج و بالتالي فالعمل أصبح لا يمثل لا اهتماما و لا انشغالا من انشغالات هذه المرأة.

ثانيا:أصبح العمل المؤقت هو نوع العمل الأكثر شيوعا لدى المرأة مقارنة بالرجل، فالرجل يفضل دائما أن يبحث عن العمل الدائم الذي يضمن له الاستقرار العائلي، في حين أن المهم لدى المرأة هو أن تجد لنفسها أي عمل تسترزق منه في انتظار لما لا إيجاد العمل الدائم و الأهم هو انتظار الزواج.

ثالثا: إن المرأة العاملة تستفيد أكثر من الرجل من البطالة المؤقتة باعتبارها بحاجة أكثر إلى عطلـــة الأمومة، و كذا إلى سنة بدون راتب للاهتمام بالمولود، في حين يبقى الرجل لا يخضع إلى أي نوع من هذه الأنواع الخاصة بالبطالة، و إن خضع فإنه عادة ما يخضع لسنة بدون راتب حتى يحاول فتح طريق عملي جديد له يجرب به حظه من العمل الحر .

ففي الجزائر مثلا بلغت نسبة البطالين الذكور "91 % من مجموع البطالين مقارنة بنسبة النساء البطالات الذي وصل فقط إلى 09 % ، هذا حسب إحصائيات سنة 1992 ، لكن رغم ارتفاع بطالة النساء و نظرا لارتفاع رغبتهن في العمل فلم تأتي سنة 1998 حتى وصل العدد إلى 38 % من مجموع البطالات من النساء مقارنة بـ 62 % لدى الذكور" [1].

أما في دراستنا هذه و في الجدول الآتي سنحاول تبيان نسبة البطالة لدى كل من فئتي الذكور و الإناث.

ـ [1] المجلس الوطني الاقتصادي، مرجع سبق ذكره ،ص16

جدول 12: علاقة الجنس بمدة البطالة

مدة البطالة / الجنس	05 سنوات فما دون		من 06 إلى 10 سنوات		من 11 إلى 15 سنة		من 16 سنة فما فوق		المجموع	
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
ذكور	04	25	09	56.25	02	12.50	01	06.25	**16**	**100**
إناث	49	59.04	25	30.12	04	04.81	05	06.02	**83**	**100**
المجموع	**53**	**53.54**	**36**	**36.36**	**06**	**06.06**	**06**	**06.06**	**99**	**100**

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن نسبة 56.25 % من الذكور قـضوا مـدة بطالـة متراوحة بين الستة و العشر سنوات مقابل كبيرة من الإناث المقدرة بـ 59.04 % قـضو مدة من البطالة لا تتجاوز الخمسة سنوات ، كما نلاحظ ف نفس الجدول أن نسبة 25 % من الذكور قضوا مدة لا تتجاوز الخمس سنوا ، في حين قضت مـا يعـادل 30.12 % مـن الإناث مدة بطالة متراوحة بين الست سنوات و العشر سنوات.

6-3- المستوى التعليمي و مدة البطالة:

بدأت مشكلة البطالة المتعلمة تظهر بوضوح في فترة الثمانينات، و ذلك لأسباب عديدة أدت إلى زيادة عرض خريجي الجامعات و نقص الطلب عليهم، و كنتيجة لهذا الوضع أصبح حجم البطالة المتعلمة يرتفع باستمرار و خاصة منهم خريجي الجامعات الجدد و الذين لم يسبق لهم العمل من قبل.

غالبا ما يرجع إلى التعلم أو المستوى التعليمي على أنه عاملا فعالا في تفاقم الوضع بالنسبة لمشكلة البطالة عامة و لمدتها خاصة، إذ يرى بعض الباحثين أن المنظومة التربوية أو منظومـة التعليـم بقدر أهميـة الدور الذي تلعبـه في حيـاة الفرد و المجتمع فإنهـا أيضـا تعتبـر " هي السبب في تأجج البطالة في العالم"[1].

و باعتبار أن هذه المنظومة تكلف الدولة الكثير، و هي بالمقابل تزودنا بالعديد من حملة الشهادات، و الذين غالبا ما ينظر إليهم على أنهم غير مؤهلين لاجتياح سـوق العمل من حيث غياب المعارف التطبيقية و القدرة على العمل لا المعارف النظرية، و بما " تخلقه

---

[1] ـ عدنان وديع محمد ، إدارة الموارد البشرية و تخطيط التعليم و العمالة في الوطن العربي . الكويت : المعهد العربي للتخطيط ،1994 ، ص 52

لدى هؤلاء من ابتعـاد عن بيئتهم و واقعهم المعيشي "[1]، و بما تنميه في فكرهم من آمال يطمحون إليها و يصدمون بواقع عدم إمكانيتهم لتحقيق أدناها.

أما في الجزائر و على سبيل المثال فإن البطالة تمس في أغلبها الأشخاص غير المؤهلين حيث تم إحصاء حوالي مليون بطال أصحاب مستوى دراسي متوسط، ما يقارب 73 % ليس لديهم أي تأهيل، في حين ارتفع عدد حاملي الشهادات العليا إلى أكثر من ثمانون 80 ألف بطال حسب إحصائيات سنة 1996.

أما في بحثنـا هذا فإننا سنحاول التعرف على مدى تأثير المستوى التعليمي في درجة البطالة و معدلها وخاصة التعرف على من هو الفرد الذي يقضي أكبر مدة في البطالة، هـل هو الفرد الذي لم يحصل على أي تعليم أم هو الفرد الذي تعلم قليلا أم هو ذلك الفرد الـذي تعلم في الجامعات.

من خلال الجدول الآتي سنحاول إبراز هذه النقطة الأخيرة حسبا مـا رصـدته لنـا إحصائيات العينة التي اعتمدنا عليها.

جدول 13: علاقة المستوى التعليمي بمدة البطالة

مدة البطالة / المستوى التعليمي	05 سنوات فما دون		من 06 إلى 10 سنوات		من 11 إلى 15 سنة		من 16 سنة فما فوق		المجموع	
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
بدون تعليم	03	75	01	25	00		00		**04**	**100**
ابتدائي	20	52.63	12	31.58	02	5.26	04	10.53	**38**	**100**
متوسط	19	65.51	06	20.69	02	6.89	02	6.89	**29**	**100**
ثانوي	20	83.33	04	16.67	00		00		**24**	**100**
جامعي	01	25	03	75	00		00		**04**	**100**
المجموع	**63**	**63.64**	**26**	**26.26**	**04**	**04.04**	**06**	**06.06**	**99**	**100**

نلاحظ من هـذا الجدول أن نسبـة 75 % من الذين لم يتلقـوا أي تعليـم، و نسبة 52.63 % من الذين لديهم مستوى ابتدائي ،و نسبة 65.51 % من الذين لـديهم المـستوى التعليمي المتوسـط و نسبـة 83.33 % من الذين لديهم المستوى التعليمي الثانـوي، و كذا

[1] . نفس المرجع ،نفس الصفحة..

نسبـــة 25 % مـــن الجامعيين،كـــل هؤلاء قضوا في البطالة مدة لم تتجاوز فـــي حـــدها الأقصى خمسة سنوات .

في حين نجد نسبة 25 % من شبابنا بدون تعليم مقابل نسبة 31.58 % من الـــذين لديهم المستوى الابتدائي ،و نسبة 20.69 % من الذين لديهم المستوى التعليمي المتوســـط ،أما نسبة 16.67 % من الذين لديهم المستوى التعليمي الثانوي ، و نسبة 75 % من الـــذين لديهم المستوى الجامعي ،كلهم قضوا فترة بطالة ممتدة ما بين 06 إلى 10 سنوات.

في نفس الجدول نجد فقط نسبة 05.26 % من الذين لديهم المستوى الابتدائـــي ، و أيضا نسبة 06.89 % من الذين لديهم المتوسط ،مقابل لا أحد من ذوي المستوى الثانوي أو الجامعي أو حتى بدون تعليم قضوا مدة بطالة ما بين 11 و 15 سنـــة ، و فـــي نفـــس الإطار نفس النسب تتكرر بالنسبة للأفراد الذين تجاوزت مدة بطالتهم الستة عشرة سنة مـــع الذين تتراوح مدة بطالتهم بين 11 و 15 سنة ما عدى النسبـــة المقـــــدرة بـــ 10.53 % و الخاصة بالذين لديهم المستوى الابتدائي .

6-4- <u>التكوين و البطالة</u>:

كما قلنا سابقا فإن البطالة تمثل إحدى القـــضايا الرئيـــسية التـــي تواجـــه مختلـــف المجتمعــــات، و كما تشكل بطالة خريجي الجامعات و المعاهد خطورة بالغة على هـــذه المجتمعات سواء اجتماعيا أو اقتصاديا فكذلك يزداد هذا للوضع حـــدة مـــع الأفـــراد الـــذين أحرزوا على تكوينات مقابل ضآلة فرص العمل، أو محدوديتها حسب اختصاصات التكوينات التي استفاد منها الأفراد.

إن التكوين أي كان ميدانه يعتبر مؤهلا في يد صاحبه، و حتى و إن كان هذا المؤهل متوسط المستوى و لا يتواكب مع احتياجات المهن في سوق العمل، فإن حامله يفضل غالبا الانتظار إلى حين أن تتاح أمامه فرصة العمل الحقيقية التي تناسب مع طبيعة مؤهلاته، الأمر الذي غالبا ما صاعد في مدة البطالة بالنسبة لهذه الفئة، إذ قال لنا شاب يعمل بمؤسسة إدارية **« أنا قات نصيب خدمة على حاب الديبلوم نتاعي »**، فالشاب هنا كان يأمل في الحصول على عمل حسب مؤهلاته.

لكن و مع تقلص فرص العمل انخفض الطلب على العمل الذي يكون حسب التكوين المؤدى، بل أصبح المهم هو الحصول على عمل دائم.

فما هو الوضع بالنسبة لأفراد عينتنا ؟، برنامج المناصب المأجورة بمبادرة محلية يهتم "بإدماج الشباب بصفة مؤقتة و خاصة منهم الفئة الكبيرة من البطالين الذين لم يحرزوا أي تكويـن "[1] .

سنحاول الإجابة على هذا التساؤل حول شباب برنامجنا و التكوين من خلال المعطيات التي سنوردها في الجدول الآتي:

جدول 14: مدة البطالة و التكوين

التكوين / مدة البطالة	نعم		لا		المجموع	
	ت	%	ت	%	ت	%
من 05 سنوات فما أدنى	17	26.98	46	73.02	**63**	**100**
من 06 إلى 10 سنوات	06	23.08	20	76.92	**26**	**100**
من 11 إلى 15 سنة	01	25	03	75	**04**	**100**
من سنة 16 فما أكثر	00		06	100	**06**	**100**
المجمـوع	**24**	**24.24**	**75**	**75.76**	**99**	**100**

نلاحظ من هذا الجدول أن نسبة 26.98 % من الذين قضوا مدة أقـل مـن خمـس سنوات في البطالة ،و نسبة 23.08 %من الذين قضوا ما بين 06 و 10 سنوات في البطالة و نسبة 25 % من الذين قضوا بين 11 و 15 سنة في البطالة أجروا تكوينات مختلفة .

أما نسبة 73.02 % من الذين قضوا مدة بطالة أقل من خمـس سـنوات، و نـسبـة 76.92 % من الذين قضوا مدة من البطالة ممتدة بين 06 و 10 سنوات،كما نجد أيضا نسبة 75 % من الشباب الذين قضوا في البطالة فترة ما بين 11 و 15 سـنة، و نـسبة 100 % ممن قضوا أكثر من 16 سنة في البطالة ، كلهم لم يحرزوا أي تكوين .

1- Ministre du travail de la protection sociale et de la formation professionlle, Rapport national sur le developpement humain, septembre, 1998, p 11.

6-5- **البطالة و الحالة الاجتماعية:**

إن البطالة مثلما هي مشكلة اقتصادية يسببها اشتداد نقص التشغيل الذي يؤدي بدوره إلى تفاقم قصور الإنتاج و بالتالي عدم إمكانية تلبية الحاجات الإنسانية مسببا في ذلك الاعتماد على العالم الخارجي سواء بتلبية هذه الحاجات أو باللجوء إلى القروض، فإنها أيضا مشكلة اجتماعية يسببها قصور الدخل الفردي أو انعدامه و بالتالي عدم قدرة الفرد على تلبية احتياجاته، فماذا لو كان هذا الفرد متزوج و لديه أفراد و بالتالي رب عائلة؟ .

إن الفرد طالما كان بدون زواج فهو مسؤول فقط عن إعالة نفسه و بالتالي قد لا تؤثر فيه مدة البطالة مثلما تؤثر في ذلك الفرد المتزوج الذي أصبحت لديه أسرة مسؤولة منـــه، و بالتالي يجب عليه على الأقل أن يوفر لها أدنى متطلبات الحياة من مأكل و ملبس.

هناك من يرى أن الفرد طالما كان غير متزوج فهو لا يهتم إن طالت مدة بطالتـــه، إذ قالت لنا إحدى الفتيات و هي عاملة بالقطاع الصحي: **« لو كان جيت متزوجة ما نحوسش قاع على خدمة »**، و هناك من يرى العكس فالفرد طالما يبقى بدون زواج فهو يطمح في الخروج من البطالة في أقرب الآجال حتى يستطيع تكوين نفسه و بالتالي الاستعداد للزواج و بناء أسرته مثلما عبر لنا عنه أحد الذكور و هو عامل بقطاع الخدمات حين قال لنا **« لو كان دبرت خدمة ستابل لو كان درت دار »**♦ ، أما بالنسبة للمتزوجين فيرى البعض أن الزواج هو دافع كاف لعدم الرضى بطول مدة البطالـــة ،و قبول بأي عمل مهما كان نوعه ، فما هو يا ترى الوضع بالنسبة لأفراد عينتنا هذا ما سنحاول التعرف غليه من خلال الجدول المبين في الأسفل ،و الذي سنتعرض فيه إلى الحالة الاجتماعية (الزواج أو عد الزواج) لأفراد عينتنا و مدى تأثيرها على مدة البطالة.

♦القول يعني لو وجدت عملا دائما لتزوجت

جدول 15: علاقة مدة البطالة بالوضع العائلي

الوضع العائلي	بدون زواج		متزوج		شيء آخر		المجموع	
مدة البطالة	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
من 05 سنوات فما أدنى	60	95.24	02	03.17	01	01.59	**63**	**100**
من 06 إلى 10 سنوات	25	96.15	01	3.85	00		**26**	**100**
من 11 إلى 15 سنة	03	75	00		01	25	**04**	**100**
من سنة 16 فما أكثر	03	50	01	16.67	02	33.33	**06**	**100**
المجموع	**91**	**91.92**	**04**	**04.04**	**04**	**04.04**	**99**	**100**

نلاحظ من هذا الجدول أن نسبة الذين لم تتجاوز مدة بطالتهم الخمسة سنـــوات و المقدرة بـ 95.24 % ليسوا متزوجين مقابل نسبة 96.15 % من الذين قضوا في البطالة بين 06 و 10 سنوات ،كما نجد أيضا نسبـة 75 % من الذين قضوا في البطالـة بيـــن 11 و 15 سنة، و نسبة 50 % من الذين قضوا أكثر من 16 سنة في البطالة ،كـل هـؤلاء بدون زواج.

مقابل هذا نجد نسبة المتزوجين و الذين مدة بطالتهم الخمسة سنوات مقـدرة بـــ 03.17 % ، مقابل نسبة 03.84 % من الذين قضوا في البطالة بين 06 و 10 سنوات ،و لا أحد من الذين قضوا في البطالـة بين 11 و 15 سنـــة ،و نسبة 16.67 % من الـذين قضوا أكثر من 16 سنة في البطالة ، كل هؤلاء متزوجون .

أما فيما يتعلق بجانب الحالات الأخرى (الطلاق، الخطوبة) فنجد أن نسبة الذين مـدة بطالتهم أقل من خمس سنوات هي 01.58 % ، مقابل 25 % من الذين تتراوح مدة بطالتهم بين 11 و 15 سنة ،و نسبة 33.33 % من الذين تجاوزت مدة بطالتهم 16 سنة ، و لا أحد من الذين مدة بطالتهم بين 06 و10 سنوات .

7- **البطالة و الفقر:**

إن البطالة باعتبارها تمثل مشكلا اجتماعيا و اقتصاديا و سياسيا، فهي تمثل أيضا سببا رئيسيا في تفشي العديد من الأمراض الاجتماعية و النفسية التي تهدد كيان أي مجتمع

كـــان، و التي يمكن حصرها في الإصابة بالإحباط، الانحراف، تدهور القيم، انتشار الجرائم و تدني الإنتاجية مما يشكل خطورة كبيرة سواء على الفرد أو على المجتمع.

" يرتبط مستوى البطالة عكسيا بالفقر "[1] ، إذ نجد أن أكثر الناس فقرا لا يطيقون البقاء عاطلين عن العمل لمدة طويلة، فهم يمارسون أي نشاط مهما كان شاقا أو رديئا ، المهم أن يجني منه قوت يومه.

و هؤلاء الناس غالبا ما لا يستطيعون تعليم أولادهم إلى مستويات مرتفعة فأغلبهم يصل إلى المستوى المتوسط ليتوجه بدوره للبحث عن مصدر لقوته، و قد دلت الدراسات على أن " الإناث، و الفقراء، يعانون معدلات أعلى من البطالة عند كل مستوى من مستويات التعليم.

قد يبدو لنا الأمر طبيعيا لأن فرصة الحصول على العمل أصبحت تحددها مكانة الباحث عن هذا العمل اجتماعيا.

كما تعتبر البطالة الأكثر ارتفاعا لدى الفئات الاجتماعية المحرومـــة، إذ تقدر بـــ 44 % عند الفقراء.

8- **بعض طرق مكافحة البطالة:**

معالجة البطالة ليست شأن قطاع معين من القطاعات الاقتصادية في أي دولة كانت بل هي من شأن المجتمع بأكمله، و للقضاء عليها يجب السعي وراء خلق الملايين من فرص العمل لفائدة البطالين.

أما إذا استمر معدل خلق فرص العمل على مستوى التسعينات فالمتوقع هو أن يتضاعف حجم البطالة عوض أن يتقلص، و لأن إحصاء نسبة البطالة و إضافة إليه نسبة المهاجرين الذين يدخلون البلاد سنويا للعمل فيهـا، يعطينا فكرة تقديرية عن نسبة مناصب الشغل التي يجب توفيرها سنويا، و بالتالي فعوض أن نترك الوضع على حاله مما قد يؤدي

---

[1] - جورج فريد مان و بيار نافيل ،مرجع سبق ذكره ،ص 477

إلى تضاعف نسبة البطالة إيجاد "فرص عمل جديدة سنويا "[1]، إذ قدرت الإحصائيات إمكانية القضاء كلية على البطالة في الخمسة عشر سنة القادمة.

وعليه نرى أن أفضل حل لمكافحة البطالة هي خلق فرص عمل كافية تمكن العاملين من توظيف كفاءاتهم و قدراتهم، و بالتالي يحققون لأنفسهم وللمجتمع مستوى معيشي معين مرتفع نظرا لأن معضم الدول تركز على الأنشطة الاقتصادية التي لا يتطلب إنجازها عددا كبيرا من العمال, فكـان من الواجب توفير بنية مؤسساتية من أجل تبني مشروعات صغيرة تساهم في خلق فرص عمل، و بالتـالي تمكن عموم الناس وخاصة منهم الفقراء من الدخول إلى عالم العمل الهام والمنتج، وبهذا كان الوسيلـة الأنجع في تسهيل الاستثمارات وذلك بتوفير أهم الحوافز وهو رأس المال.

قد تتطلب مكافحة البطالة تغيرات حتى في البنية الاقتصادية والسياسية، تتمثل هذه التغيرات في:

فتح سوق عام للعمل يدعم به تنافس الأسواق في إطار قانوني.

إن العمل على مكافحة البطالة يتطلب زيادة معدلات الاستثمار وكذا زيادة معدلات الادخار المحلي، لأن معظم السكان غير قادرين على تلبية جميع حاجاتهم الأساسية في حين يهتم الجزء الباقي بكماليات الحياة.

خلاصة القول أن البطالة أصبحت وضعا حقيقيا سائدا في مختلف المجتمعات، لاسيما منها المجتمع الجزائري، و حتى لا يتأزم هذا الوضع و لا يفلت مـن الأيـدي كـان يجـب التخطيـط له، كيف ذلك؟

من خلال القيام بإحصاء البطالين المسجلين في المكاتب الخاصـة بذلك، من خلال طلبات العمل المقدمة إليهم أو من خلال تسجيلات خاصة بالبطالـة، و هذا يعني معرفـة نسبة البطالة المتوفرة من أجل محاولة تقليصها باستمرار و لما لا الحد منها، و هذا الإحصاء يعتبر و لحد الآن الوسيلة الوحيدة و التي رغم نسبيتها إلا أننا غالبا ما نعتمد عليها لأنها هي الوسيلة الوحيدة التي تسمـح لا نقول بتفادي هذه الأزمة و وضع حد نهائي لها، و لكن على الأقل الإبقاء على نفس الوضع دون تفاقم أو زيادة و لما لا بتقليص لها.

---

[1] - عدنان وديع محمد ،تنظيم و نمذجة أسواق العمل و ديناميكية اليد العاملة في البلدان العربية . الكويت : المعهد العربي للتخطيط، ، الجزء الثاني ،1998، ص783.

كذلك يمكن القول أن البطالة واقع معاش و ليست مجرد إحصائيات، لذا يجب تضافر الجهود لأجل مكافحة تفاقم وضعها، و إيجاد الحلول اللازمة لها، و لا يتم ذلك إلا من خلال الرفع في وتيرة النمو الاقتصادي، من خلال الزيادة معدلات الادخار و كذا الاستثمار، فالادخار المحلي الضعيف يكون في البلدان غير القادرة على تلبية حاجيات أفرادها، و الاستثمار المحلي وحده لم يبقى كفيلا في أغلب هذه الدول على خلق فرص العمل الكافية للطالبين عليه، أما الاستثمارات الأجنبية فمثلما لها إيجابياتها لها أيضا سلبياتها.

لذا فمهما كانت الحلول المقترحة للحد من مشكل البطالة فهي حلول مؤقتـة و غيـر كافية و يبقى البحث عن الحل الأنسب متواصل، و قد قالت لنا إحدى الفتيات و هي عاملـة بمؤسسة تعليمية **« كي نشوف هم لخرين ننسى همي »**◆.

◆القول بمعنى:عندما أرى هم الآخرين أنسى هم الآخرين

الفصــل الثــانــي

العمــل: آراء و مفاهيـــم

مقدمة الفصل

1- تعريف العمل

2- تحليل مفهوم العمل

3- تطور مفهوم العمل عبر العصور

4- الأمور التنظيمية المتعلقة بالعمل

5- العمل المأجور

6- المنظمات الدولية للعمل

7- مميزات سوق العمل الجزائري

خاتمة الفصل

إن الحديث عن العمل, و تحقيق فرص سانحة للعمل لكل راغب فيه، أو لكل طالـب عليه يستلزم تضافر الجهود، و توفر الإمكانيات التـي تـساعد علـى إنجـاز مـشاريع أو استثمارات قادرة على تحقيق هذا الغرض، و لأن الهم الأول أصبح الحصول علـى العمـل كان يجب خلق تنظيمات جديدة تهتم بهذا الأمر و تعمل على الإلمام بكل خصائـصـــــه و جانبياته و توضيح متطلباته و ضرورياته, قصد توفير أكبر قدر ممكن من المقترحـات و البرامج التي ستتمكن من توفير العمل لأكبر عدد ممكن من الطالبين عليه.

1- تعريف العمل:

عرف كولسون في سنة 1924 العمل قائلا بأنه:" الوظيفة التي يقوم بها الإنسان بقواه الجسدية و الخلقية لإنتاج الثروات و الخدمـات مميزا بذلك ماذا نعني بالعمل؟، ما هي متطلباته؟، و ما هي أهدافه؟ .

في حين ربط هنري بريغسون في كتابه التطور الخلاق، ربط العمل بالمنفعة لـدى الإنسان قائلا في ذلك أن:" العمل الإنساني يرتكز على خلق المنفعة.

في حين رأى بارتوكي سنة 1957 أن " العمل سيشتمل على تنظيم الـصراع ضـد الطبيعة في إطار اجتماعي "[1]

أما كارل ماركس، و الذي يعتبر من أبرز العلماء الذين عالجوا موضوع العمل فقـد عرفه بأنه أولا و قبل كل شيء عقد قائم بين الإنسان و الطبيعة، حيث يلعب الإنـسان ذاتـه تجاه الطبيعة دور إحدى القوى الطبيعية و يعرفه كذلك بأنه صراعا اجتماعيا.

في حين يرى دوركهايم أن العمل هو " تماسكا عضويا "[2]، فكل القوى التي يمتلكهـا الإنسان سواء جسدية أو خلقية ، فإنه يجسدها من أجل إعطاء منفعة لحياته.

كذلك فالعمل أيضا بإمكانه هو الآخر أن يصبـح إذن سلوكا، حيث يغذيه نظام مقبول بحرية، كما أنه يعتبر أحيانا نظام الفئات التي تحقق عملا يتطلب نفسا طويلا غيـر خاضـع لضغط الحاجـة، فالعمل لا يصبح سلوكـا إلا حين يعبر عن الميـول الدفينة لدى الفـــرد، و" عدم وجوده يؤدي بالأفراد و خاصة منهم الـشباب إلـى الانحـراف عـن الـسلوكيات

1- جورج فريدمان و بيار نافيل، مرجع سابق ، ص 11-12.
2-نفس المرجع السابق ، ص 12

الاجتماعية الصحيحة"[1]، فالعمل شرط أساسي في كل حياة اجتماعية ، لأنه الوسيلة الأساسية التي يحقق بها متطلباته من الحياة سواء كانت المادية أو المعنوية ، و هو أيضا الوسيلة التي تجنبه وجهة الانحراف.

أما إذا تطرقنا إلى تصور الشباب بالنسبة للعمل يظهر أن هناك منها ما هو متشابه و منها ما هو مختلف مثلما ستوضح لنا هذه التصورات:

- شاب يعمل في مؤسسة إدارية قال: " **العمل. واش من عمل راكم تهدرو عليه و علاه تشغيل الشباب عمل"،** (بمعنى عن أي عمل تتحدثون و هل ترون أن العمل في إطار تشغيل الشباب عمل؟)

- شاب آخر يعمل في مؤسسة تعليمية قال: "**لو كان لقيت عمل آخر ما راني هنا**")، بمعنى لو أنني وجدت ماهو أفضل لما بقيت هنا)

- و قال شاب يعمل في القطاع الصحي: "**هذا العمل خير من والو**"،)بمعنى هذا العمل افضل من لا شيئ)

- أما عن الشباب العاملين في المؤسسات التعليمية فقال أحدهم:"**القاولي عمل و تشوفو إذا بقيت هنا**"

- في حين قال لنا شاب يعمل بمؤسسة خدماتية:"**ساهل الهدرة على العمل. لكن وراه. نستحقوا عمل نتاع الصح**"،) بمعنى من السهل الحديث عن العمل، لكن أين هو العمل، نريد عملا حقيقيا)

كانت هذه بعض التصريحات التي نقلناها على ألسنة شبابنا و التي تنصب مجملها نحو نفس الاتجاه و هو الرغبة في الحصول على العمل، و لكن في نفس الوقت بدرجات إذ تظهر عند البعض بدرجة أكثر منها عند البعض الآخر، ففي الوقت أين يبحث أحدهم عن عمل وفقط يبحث الآخر عن ما يسميه عملا حقيقيا.في حين يرضى الآخر بعمله و هو يراه أحسن من أن يبقى دون عمل.

---

[1]- فاضل زيدان:دور المنظمات النقابية في المساهمة لتطوير سياسات التشغيل في الوطن العربي. المعهد العربي للثقافة العالمية و بحوث العمل في الجزائر ،1995،ص 75.

1-1- العمل و العامل:

"إن العمل هو الجهد الإداري المبذول في الحصول على منفعة"[1]، من هذا الأساس فإنه يتميز بجملة من الخصائص الواقعة على عاتق الفرد الممارس للعمـل و التي تتمثل في:

1-1-2- العمل يجاب الألم للعامل:

يصدر الألم الذي يسببه العمل للعامل عن التعـب و عـن الـشعور بـالإكـراه الجسـدي و العصبي، كيف ذلك؟

حدثنا أحد الشباب العاملين في القطاع الإداري فقال:**أحيانا ملي ندخل و أنـا نخـدم دقيقة منريحاش** (بمعنى منذ دخولي على مكان العمل، لا أرتاح ولو لدقيقة واحـدة)، فهـذا القول هو تعبير عن العمل المكثف الذي يقوم به هذا الشاب و الذي يشعر من خلاله لا محالة بالتعب الجسدي الذي يدفعه للشعور بالألم.

أ-كيف يكون التعب مصدر الألم؟:

كل عمل يتطلب بذلا من الطاقة العضلية و العصبية عند استخدامـه لـلآلات، أدى ذلك إلى أن العمل أصبح يتطلب من الطاقة العضليـة بذل الأقل من الجهد، في حين أصـبح يتطلب بذل الأكثر من الجهد بالنسبة للطاقة العصبيـة، ذلك لأن الآلات بإمكانها أن تتحمـل العبء العضلي لكنها تتطلب من العامل المزيد من الدقة، الانتباه و الحـرص أثنـاء قيامـه بالعمل.

في هذا الإطار قالت لنا إحدى الفتيات و هي عاملة بمؤسسة تكوينية:" **مـلي نـروح للخدمة و أنا مقابلة لميكرو• حتى عينية أوجعوني و ظهري أكثر**"، ففي تصريح هذه الشابة تعبير واضح عن الشعور بالتعب لكن يبقى سؤال آخر مطروح و هو لماذا قولها يوم كامـل هل هو دليل على عدم رضاه بساعات المداومة أم ماذا ؟

ب - الإكراه مصدر للألم:

سبب الألم ليس فقط الجهود المبذولة، و لكنه يرجع أيضا لإحساس العامـل بـأن لا رغبة لـه في إنجاز العمـل الذي يقوم بتأديتـه، إضافة إلى تنقله إلى العمل فـي أوقـات

---

[1] – شمعون شمعون ، مبادئ في الاقتصاد السياسي. الجزائر : مراكز التكوين الإداري ،1974،ص84.

•لميكرو = جهاز الإعلام الآلي

محددة و في مكان معين، غالبا لا يختاره هو إنما ضرورة الحياة هي التي تفرضـها عليـه، ذلك كما تفرض عليه أيضا طاعة أوامر المسؤولين عنه في العمل.

قال لنا شاب يعمل بإحدى المؤسسات التعليمية:"**الخدامين نتاع الصح مريحين و إحنا يحرث علينا و يزيدو ملفوق يتشنفو علينا**" ، (بمعنى العمال الدائمين مرتاحين و نحن نعمل بكد دون أن ننال الرضا منهم).

هذا الشاب من خلال تصريحه يبدو أن لديه إحساس انه يعمل عمل الآخرين ونضيف أن في الجزء الثاني من حديثه تعبير و كأن الآخرين ليس فقط يتحكمون في الأمـر و لكـن ينظرون له على أنه غير كفء لذا يبقون غير سعيدين بالعمل الذي ينجزه.

1-2- العامل و نوعية العمل:

تختلف نوعية العمل بالنسبة لشبابنا من خلال البرنامج قيد الدراسة فنجده منتشرا عبر عدة مؤسسات تنتمي إلى قطاعات اقتصادية مختلفة و لهذا فإن عينة بحثنا وجـدت موزعـة عبر مختلف المؤسسات من مختلف القطاعات، و حتى نتجنب النسب المتدنية فـي الجـدول حاولنا توزيع نوعية العمل على فئة العمل الإداري و قد شملت إضـافة إلـى العمـل فـي المؤسسات الإدارية المؤسسات التعليمية كذلك في حين ضمت فئة العمل الخـدماتي إضـافة على المؤسسات الخدماتية مؤسسات القطاع الصحي وكذا المؤسسات التكوينية.

جدول 16: الشباب و نوعية العمل

نوعية العمل / الجنس	إداري		خدماتي		المجموع	
	ت	%	ت	%	ت	%
إناث	50	60.24	33	39.76	**83**	**100**
ذكور	06	63.25	10	63.75	**16**	**100**
المجموع	**56**	**56.57**	**43**	**43.43**	**99**	**100**

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن أغلب شباب العينة و الذين قدرت نسبتهـــم بـ 56.57 % يعملون في العمل الإدراي مقابل 43.43% ينتمون إلى جانب العمل الخدماتي ، أما إذا أدخلنا متغير الجنس فنجد تركيز الإناث في العمل الإداري بنسة 60.24%، و في المقابل نجد تركيز الذكور على العمل الخدماتي بنسبة 63.75% .

1-3- العامل و المنفعة:

تتمثل المنفعة التي يحصل عليها العامل من خلال عمله في الأجر النقدي الذي يحصل عليه، أي " دخله مقدرا بعدد من الوحدات النقدية"[1]، إضافة إلى إمكانية حصوله على أجر آخر يدعى بالأجر العيني كحصوله مثلا على ما يعرف بالسكن الوظيفي ، الأكل في مطعم مكان العمل ،إضافة إلى هذا فالعمل يمكنه أن يجنب العامل " تدمير حياته ، فهو يسمح له من تحصيل كسب العيش و يساهم في راحته و راحة أسرته ،كما يحفظ له أيضا كرامته"[2]

في تصريح لأحد الشباب العاملين بقطاع الخدمات و هي عبارة عن فتاة قالت: " **مالقيتش وين نروح، نحمل ونسكت**" ، ماذا نستطيع أن نرى من هذا التصريح؟ البنت الجزائرية على وجه الخصوص مشكلتها هي البيت و صعوبة الخروج منه دون سبب ظاهر و هي تجد في هذا العمل سبب للخروج و هدف معين ذو بعدين ،الأول هو تكوين علاقات إنسانية مع مختلف الأجناس و الأعمار، و البعد الثاني هو أن تتطلع على العالم الخارجي و تظهر نفسها عليه حتى تتمكن من الزواج و لما لا.

كما نقلنا أيضا تصريحين آخرين يندرجان تحت نفس الإطار الأول لفتاة تعمل بمؤسسة تعليمية قالت: " **شكون راح يمدلي• مئتين ألف لوكان نقعد في الدار**"

أما التصريح الثاني فهو لشاب يعمل بالقطاع الصحي قال: " **دورو في الجيب خير من والو**".

في هذين التصريحين تعبير واضح عن المنفعة الظاهرة و التي تمثلت في الجانب المادي و بالتحديد في الأجر المتقاضى ،يبقى الفرق في التقييم الوارد من قبل الشابين حيث إذا تعلق الأمر بالذكور يظهر أن الأجر شيئ ضئيل و هو يتقبله مع قلته ،أما بالنسبة للفتاة فإنها تعتبر هذا الأجر ثروة تسمح لها أن تكون حرة من خلال تصرفها بكل حرية في الأجر الذي تتقاضاه رغم أن ذلك الأجر ضئيل جدا.

---

[1] – نفس المرجع ، ص 85.

[2] - إريك توربيك : العمالة و تخفيف الفقر و كيفية البحث عن الحلول،مجلة عالم العمل ، ديسمبر1993،ص 24.

• يمدلي= يعطيني

2 - تحليل مفهوم العمل:

يبدأ تحليلنا لمفهوم العمل بالتعرف على مختلف الأنشطة سـواء الذهنيـة أو البدنيـة الممكن أن يتضمنها هذا الأخير، لينتقل فيما بعد إلى التعرف على ظروف العمل.

إن تحليل العمل يرتبط أساسا بالواقع, أي بطبيعة العمل الممارس ساعته و ليس بمـا كان يمارس في الماضي أو سيمارس في المستقبل، يرتبط كـذلك بمعرفـة "أهميـة العمـل الممارس"[1].

إن عمليـة التحليل لمفهوم العمـل دفعتنا إلى التغلغل عبر ماضي الـشباب المـدمج ضمن برنامجنا و محاولة التعرف عما إذا سبق لهم العمل أم لا من خلال توزيع شبابنا عبر فئتين فئة سبق لها و أن عملت، و فئة يعتبر عملها ضمن هذا البرنـامج أول احتكـاك لهـا بميدان العمل.

جدول 17: علاقة الشباب بالعمل

العمل / الجنس	سبق لهم العمل		لم يعملوا من قبل		المجموع	
	ت	%	ت	%	ت	%
إناث	09	10.85	74	89.15	**83**	**100**
ذكور	10	63.75	06	36.25	**16**	**100**
المجموع	**19**	**19.19**	**80**	**80.81**	**99**	**100**

تشير لنا المعطيات الواردة في الجدول أن معظم الشباب المدمجين ضمن البرنامـج و المقدرة نسبتهم بـ 80.81% لم يسبق لهم العمل قبل البرنامج، وهم أغلبهم مـن الإنـاث اللواتي تقدر نسبتهن بـ 89.15% مقابل غالبية الذكور بنسبة 63.75% ، الذين سبق لهـم العمل قبل البرنامج.

تجدر الإشارة إلى أن مهمـة تحليل العمل ليست بالمهمة السهلة حيث أن:

---

[1] - PERRETTI (J.M), Fonction personnel et management des ressources humaines ,op cit , p142.

- **أولا:** ليس هناك أي عمل لا يحدث فيه تغيرات مع الوقت، ولذلك فالاستعدادات النفسية، الجسدية و العلمية أصبحت عناصر ضرورية، و لها أولويتها الخاصة بها في المجال العملي.

- **ثانيا:** إن إمكانية أن يتم تأدية نفس العمل بطرق مختلفة من طرف أشخاص مختلفين, قد تصعب من مهمة تحليل العمل.

أما فيما يخص العمل المنجز في إطار برنامج "المناصب المأجورة بمبادرات محلية فيمكن تحليله حسب نوعية مختلف المؤسسات المستقبلة لهؤلاء الشباب، نشير هنا أن هناك من المؤسسات من تمتاز بطابعين أو ثلاثة من نوعية العمل، و رغما أننا أوردنا مختلف الأنواع حسب كل مؤسسة، إلا أننا سنعتمد طابع عمل واحد و هو الأساسي في كل مؤسسة و الذي يمكن التعرف عليه بمجرد التعرف على المؤسسة فكان لنا ما يلي:

جدول 18: نوع العمل حسب المؤسسة المستقبلة

المؤسسة المستقبلة	نوع العمل
المدارس ، الإكماليات ،الثانويات	إداري، تربوي، خدماتي
القطاعات الصحية	إداري، خدماتي
قطاعات الإدارة	إداري
مراكز التكوين و ديار الثقافة	تكويني، ترفيهي

1-2 - أنواع الأنشطة الممارسة:

تختلف الأنشطة الممارسة و تتنوع ما بين أنشطة ذهنية فكرية و أنشطة يدوية عضلية و قد تعتمد على العنصرين معا أي القوة و الفكر في آن واحد، أما في هذه الدراسة فلأن نوع النشاط يتحدد أساسا بنوعية المؤسسة المستقبلة للشباب أو المؤسسة المستخدمة.

الملاحظ ميدانيا كما سنراه في جدول لاحق هو أن أكبر عدد من المؤسسات المستفيدة من هذا البرنامج هي عبارة عن مؤسسات تربوية تعليمية.

3- تطور مفهوم العمل:

3-1- عبر العصور:

أ- في الحياة البدائية: لم يكن هناك أي فرق بين النشاط الاجتماعـــــي و الوظائف الإنتاجية، مثلما لم يكن هناك فرق بين ممارسة العبادة أو الطقوس الدينية.

و قد كان ينظر إلى العمل على أنه مجرد إرهاق و إتعاب للجسد، و لم يكن معروف في تلك الفترة سوى بعض الصناعات التقليدية، التي فرضتها الظروف القاسية للحياة.

ب- في العصور اليونا ـ رومانية: بدأ الاهتمام بالإبحار و بالتالي بالـصناعات البحرية (الملاحة)، التجارة، الزراعة، وكذا بفنون الحرب.

كل جماعة كانت معروفة بممارسة نوع معين من هذه الأعمال، أما عن الأعمـال الفكرية و كذا السياسية فلم تكن لها أية علاقة بالعمل بقدر ما كان لها علاقة بالعلم، في حين بقي العمل يخضع لقواعد نفعية.

أما فيما يتعلق بالنشاطات الاقتصادية فقد بدأت تنمو شيئا فشيئا حسب الحاجات المنزلية المتزايدة التطور.

ج- في العصور البيزنطية: في نهاية الإمبراطورية الرومانية ازدهر مـا عـرف آنذاك بالعمل الحرفي و خاصة فيما يتعلق بالأدوات الحربية و البناء

د- في القرن التاسع عشر: أعطي الاعتبار لمرودية الجـسم، و بالتـالي مجهـود العامل و هنا بدأت تنشأ تدريجيا فيزيولوجية العمـل وراح التوسع باستمرار مـن خـلال الأبحاث التي كان و لازال يقوم بها علماء كثيرون، هاته الأبحاث التي جعلتنا نتعرف علـى شروط العمل الآلية، الحسية و الفكرية.

3-2- لدى شباب البرنامج:

باعتبار أن العمل سلوكا إنسانيا بدأ منذ بداية البشرية، فإنه قد أخذ أوجه مختلفة تطورت عبر العصور، و في هذا الجانب سنحاول إعطاء نظرة عن تطور مفهوم العمل لدى شبابنا من خلال بعض الصريحات لعينة بحثنا.

- شابة كانت تعمل بالقطاع الخاص و هي تعمل ضمن البرنامج في القطاع الصحي:"**صح عند البريفي كنت نخاص مليح بصح البريفي مايرحمش، الراحة قاع ماكاش عندو•** "

- أحد الشباب الذكور الذي كان يعمل أيضا بالقطاع الاخص و هو يعمل ضمن البرنامج بمؤسسة خدماتية: "**كنت نخدم عند البر يفـ ـي و جيت لهنا باش ير يقلوني**"، (بمعنى كنت اعمل عند القطاع الخاص و جئت إلى هنا حتى أحصل على عمل دائم)

التصريحان صادران عن شابان و رغم اختلاف جنسيهما إلا أنهما يتفقان في أنهما كانا يعملان بالقطاع الخاص قبل إدماجهما ضمن البرنامج.

التصريح الأول يأخذ ثلاثة أبعاد أولها الاعتراف بأن الأجر الذي يمنحه القطاع الخاص جيد، ثانيا التعبير عن إحساسها بأن القطاع الخاص لا يرحم،و ثالثا البحث عن الراحة و كأنها جزء من العمل، أما التصريح الثاني فهو اعتراف بأن العمل لدى الخاص كان مؤقت و أول ما تلقى عرض بالحصول على عمل دائم تبعه.

هذان التصريحان صدرا عن:

- **الفئة الأولى:** من الشباب وهم الشباب الذين سبق لهم العمل قبل إدماجهم في العمل ضمن البرنامج و الذي أصبح بمثابة مرحلة انتقالية بين العمل المؤقت لدى الخاص و العمل الدائم.

- **الفئة الثانية:** و هي فئة الشباب الذين لم يسبق لهم العمل و يعتبر عملهم ضمن البرنامج أول احتكاك لهم بميدان العمل فرغبته بقيت متأرجحة بين من جهة أولى البحث عن الأجر المرتفع، و من جهة ثانية البحث عن العمل الدائم و من جهة ثالثة الرغبة في حصول على كليهما، وقد صرحت لنا إحدى الفتيات العاملات في قطاع التكوين قائلة: "**لو كان نصيب خدمة وين يخلصوني خير من هنا نروح•** "

4- <u>الأمور التنظيمية المتعلقة بالعمل:</u>

غالبا ما يشترط في الشخص جملة من الأمور عند تقدمه لطلب منصب عمل في أي مؤسسة ما ، و قد يكون عامل التكوين من أهم هذه الشروط، و لأنه غالبا ما يكون غير موازيا لسوق العمل فإنه يخلق مشكلة في اختيار العمل ،لكن بمجرد أن يلتحق الفرد بالعمل

• معنى القول : حقيقة عند القطاع الخص كنت اتقاضى اجرا جيدا لكن العمل متعب و لا توجد فيه الراحة

• معنى القول: لود اجد عملا أين اتقاضى راتبا أفضل من هذا ساذهب

فأهم ما يهمه هو الأجر، لكن قبل حصوله على هذا الأجر هناك جملة من الأمور الإداريـة و القانونية التي يجب المرور من خلالها.

1-4 - التدريب و التكوين المهنيين:

كان أغلب الأبناء في المجتمع البدائي يقلدون آبائهم في العمل، و بالتالي فهم يكملون ما بدئه الآباء.

لكن بعد ذلك و في ظل النظم القديمة، و بعد أن توسعت أنواع المهام أصبحت كل مهمة تقتصر على طبقة معينة من المجتمع إلى أن وصل المجتمع حد معين من التطور التقني أين ظهر عدد كبير من المهن، و كل مهنة أصبحت تتطلب أفراد مختصين فيهـــا و لأجل ذلك أصبحت الكفاءة وحدها لا تكفي بل يجب معها تدريبا مكثفا بالإضافة إلى ضرورة التوجيه، فما هي يا ترى وجهة نظر عينة بحثنا في هذه النقطة؟.

- شاب يعمل في مؤسسة إدارية قال:" **أنا الي خيرت نخدم هنا على حساب قرايتي**")، بمعنى أنا الذي اخترت العمل بهذه المؤسسة حسب المستوى التعليمي)

- شاب آخر يعمل بالقطاع الصحي قال: "**مل البكري• تعجبني هذه الخدمة و كنت نتمناها**" .

التصريح الأول تعبير عن اختيار الشاب للعمل الذي يتناسب و قدراته، فهذا الشاب لم يوجهه أحد بل اختار بنفسه ما رآه مناسبا له، أما التصريح الثاني فهو اعتراف بحب العمل الممارس مما سيجعله يبذل كل طاقاته ليكشف عن قدراته من خلال ذلك العمل.

هذا و يبقى التوجيه عنصرا هاما بالنسبة لهؤلاء الشباب من حيث أنه يهدف إلى جعل كل فرد يحاول إيجاد طريقه، و بالتالي اختيار المهنة التي يتمكن من خلالها أن يجد لنفـسه أفضل دور لطاقاته

و أما التدريب فهو السبيل الذي " يتيح لهؤلاء الأفراد الفرصة بأن يعطـوا.... الحـد الأقصى من طاقاتهم، و أن يرتقوا ضمن التسلسل المهني و الاجتماعي إلـى أقـصى حـد ممكـن "[1].

إن الطفل و منذ نعومة أظافره يرسم لنفسه صورة في المستقبل، و العائلة و المدرسة بإمكانهما اكتشاف ذلك، لأنهما يزرعان في ذهنه تلك الصورة و يوجهانه إليها وفقا لما يرونه

• البكري: الزمن القديم

1– MATHIS LOUIS, opcit, p217

مناسبا لهم و موافقا لمتطلبات العصر، و لقد شاهدنا في هذا الإطار إنشاء عدة مؤسسات في مختاف دول العالم و من بينها الجزائر.

الوظيفة الأساسية لهذه المؤسسات الخاصة هي تنظيم التوجيه و الاختيار للفـرد فـي مختاف مراحل حياته الدراسيـ ـة، و حتى في مراكز التكوين المهني، حتى يـستطيع هـذا الفرد أن يجد نفسه ضمن المهنة التي توافق كفاءاته أولا، و بعد ذلك يبدأ في تـدريب نفـسه على متطلباتها بعد أن ينمى لديه الاستعداد و القابلية من خلال التوجيه الـذي أعطـي لـه، فالتكوين « يعتبر بمثابة تربية مهنية مستمرة و هي أسمى أداة تقييم للإمكانيات الإنسانيـ ـة، و إظهار قدرة الإنسان على إضافة معارف و مبادئ جديدة"[2].

ففي إطار بحثنا و من خلال دردشتنا مع مسير أحد القطاعات الـصحية قـال:"**حنـا الشاب عندنا يفيد و يستفاد**"، و لما سألناه ماذا يستفيد؟ رد قائل: "**إحنا الشاب كي يجي عندنا يتعلم الخدمة، احن نفورميوه"، (بمعنى** أن الشاب هنا مثلما يفيد فهو يـستفيد مـن تكـوين عملي)، هذا التصريح تعبير على أن المؤسسة المستقبلة أيضا لديها دورها في اختيار الشباب المدمج على مستواها، لأنها إضافة إلى استقباله في مؤسستها فهي أيضا تكونه.

4-2- مشكلة اختيار العمل:

أشرنا سابقا إلى أن المؤسسة المستقبلة لها دورها في اختيار الشباب المدمجين على مستواها فماذا عن اختيار العمل ضمن هذا البرنامج من قبل شبابنا؟

إن حديثنا عن اختيار مهنة مستقبلية لا يقودنا بعيدا عن الحديث حول التوجيه المهني لأن هذا الأخير هو في نهايته بداية الوصول إلى اختيار مهنة معينة بعد التعرف على كل الطرق و الوسائل التي توصله إليها بالنظر إلى كفاءاته.

أما عن الاختيار فإنه يتدخل بعد أن ينمي الفـرد تدريبـه و يصبح مستعدا لدخـول عالم الشغل هنا يجد نفسه أمام العديد من الأفراد الذين اتبعوا نفس الطريق، و لهـذا لا يـتم الاختيـار إلا من خلال إجـراء فحص لكـل الأفـراد المرشحيـن لشغـل تلك الوظيفـة، و غالبـا ما تكون هذه الفحوصات، أولا فحوصات منهجيـة، و ثانيـا تقنيـة بالإضافة إلى فحص بسيكو - تقني.

---

[2] - BOUTIN (A), <u>Formation et development</u>, Edition: Pierre Mdaga, Bruxelle, 1983, p156.

و لقد أنشأت لهذا الغرض منذ سنة " 1938 مراكز اختباريه تجرى فيها الاختبـارات للمتشحين"[1].

و من أجل معرفة ما إذا كان عمل شبابنا ضمن هذا البرنامج من اختياره أم لا أدرجنا الجدول التالي:

جدول 19 : مدى اختيار الشباب للعمل ضمن البرنامج

الجنس / اختيار العمل	نعم		لا		المجموع	
	ت	%	ت	%	ت	%
إناث	70	84.34	13	15.66	**83**	**100**
ذكور	08	50	08	50	**16**	**100**
المجموع	**78**	**78.79**	**21**	**21.21**	**99**	**100**

يوضح لنا هذا الجدول بأن معظم شباب بحثنا و البالغين نسبة 78.79% كان عملهـم ضمن البرنامج من اختيارهم و قد تمثل اغلبهم في جنس الإناث بنـسبة 70% ، فـي حـين توزعت النسبة على الذكور بالتساوي بين الذين اختاروا العمل ضمن البرنامج و الـذين لـم يختاروه.

بالنسبة للذين لم يختاروا هم العمل ضمن البرنامج حاولنا الاستفسار منهم عن كيـف تم التحاقهم للعمل ضمن البرنامج ؟

في هذا المجال نشير إلى تصريح شاب يعمل في مؤسسة تعليمية، و الـذي أجابنـا على هذا الاستفسار قائلا: "**لقد قام والدي لأجلي بكل الإجراءات اللازمة للعمـل فـي هـذا الإطار، أنا كي جابلي• التعيين بديت نخدم**"، في هذا التصريح تعبير واضـح عـن اهتمـام الأهل بمستقبل أبنائهم، والسعي من أجل إدماجهم في الحياة المهنية، كما قد يكون تعبيرا أيضا عن بقاء اتكال بعض الأبناء على آبائهم حتى في مسألة البحث عن العمل ليصرح لنـا فـي نهاية ما قاله لنل عن قبوله للعمل الذي اختاره له الأب بكل بساطة.

---

[1] – جور فريدمان و بيار نافيل ، مرجع سابق ، ص 237

• جابلي: جائني بالتعيين

5- العمل المأجور:

ما لا يمكن إهماله في هذه النقطة هو الدور الكبير الذي يلعبه العامل الثقافي أو بأكثر من ذلك المستوى التعليمي من أجل التمكن من دراسة مميزات العمل المأجـور، هذا العامل الثقافي الذي يمكن النظر إليه من خلال جانبين أساسين و هما:

5-1- المستوى التعليمي: سواء كان مستوى التعليم:مستوى عـالي، متوسـط أو ابتدائي

حاولنا في عنصر سابق إعطاء نظرة حول مختلف مستويات التعليم لدى شبابنا بصفة عامة، لكننا في هذا العنصر سنحاول التفصيـل في المستوى التعليمي لدى كل من الذكـور و الإناث و قد حاولنا الربط بين هذا المتغير و ثلاث فئات من المستوى التعليمي.

جدول 20: تغير المستوى التعليمي حسب الجنس

المستوى التعليمي / الجنس	الابتدائي فما دون		المتوسط		الثانوي فما فوق		المجموع	
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
إناث	37	44.58	21	25.30	25	30.12	**83**	**100**
ذكور	05	31.25	08	50	03	18.75	**16**	**100**
المجموع	**42**	**42.43**	**29**	**29.29**	**28**	**28.28**	**99**	**100**

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن أكبر نسبة من شبابنا مستواها لا يتعدى الابتدائـي و هي مقدرة بـ 42.43%، أما إذا نظرنا إلى متغير الجنس فنجد أن النسبة الكبيـرة مـن الذكور و المقدرة بـ 50% لديها مستوى المتوسط مقارنة بالإناث اللواتي هن في معظمهن مستواهن التعليمي هو الابتدائي فما دون ذلك و بنسبة تقدر بـ 44.58%.

5-2- درجة التأهيل المهني:"في هذا الجانب اليد العاملة المأجورة تم تقـسيمها إلى ثلاثة مجموعات:– العمال **المثقفون*** أو غير اليدويين.

- العمال **اليدويين المؤهلين**.

---

* يدعى عاملا مثقفا كل شخص يمارس نشاط مأجور يتميز ببذل جهد ثقافي اكثر منه عضلي .

- العمال **اليدويين غير المؤهلين.**

قالت لنا إحدى الفتيات التي لم تتعدى في تعليمها الابتدائي و هي تعمل في مؤسسة تعليمية: " **لوكان قريت شوية اكثر لوكان درت اعلام الآلي و لوكان راني صبت خدمة خير**"، فتصريح هذه الشابة هو من جهة تعبير عن ندمها لأنها لم تواصل دراستها و من جهة أخرى هو تعبير عن اطلاعها بمتطلبات سوق العمل الجديدة من خلال اهتمامها بتقنيات العمل الحديث، و من جهة أخرى فهو تعبير عن رغبتها في الحصول على عمل آخر.

5-3- التبعية في العمل:

يقصد بالتبعية تلك العلاقة القائمة بين العامل و صاحب العمل على أساس العمل المؤدى من قبل العامل لفائدة صاحب العمل.

هذه التبعية تحددها أحكام و شروط العقد المبرم بينهما، و الذي يمنح لصاحب العمل الحق في توجيه و مراقبة العامل أثناء أدائه للعمل وفقا لما يراه صاحب العمل.

كما يلزم هذا العقد كذلك العامل بالالتزام و طاعة الأوامر و التعليمات الصادرة له من قبل صاحب العمل في الحدود التي تسمح بها القوانين و الأعراف المهنية و كذا في الحدود التي تقتضيها طبيعة العمل و مستلزماته.

قبل التعرض لجوانب هذه التبعية نشير إلى أن :

صاحب العمل: يضم هيئتين و هما المؤسسة المستخدمة لهذا الشاب و التي يربطه بها عقد العمل و الأجر المتقاضى، و المؤسسة المستقبلة لهذا الشاب باعتبارها المسؤول المباشر عن أدائه داخلها سواء من جانب العمل أو من جانب الانضباط و الحضور.

عن التبعية بالنسبة لشبابنا ضمنتها عدة جوانب استنبطناها من التصريحات التالية:

- شاب يعمل بمؤسسة تربوية قال: "**تغلطي غلطة صغيرة يحاوزك، ما عندك حتى حق في هذه المؤسسة**"
- شاب يعمل في مؤسسة إدارية: "**ماكاش حتى فرق بينا و بين الخدامين الآخرين** "
- شاب من مؤسسة خدماتية قال: "**أنا ندير واش يقولون لي، المهم يخلصوني وخلاص**"

من خلال تحليلنا لهذه التصريحات الثلاثة، حاولنا استخلاص أهم الجوانب المتعلقة بتبعية شبابنا لصاحب العمل و التي كانت كما يلي

أ- من الجانب القانوني: كافة النتائج المترتبة عن العمل الذي يقوم به العامل أثناء أدائه لعمله لفائدة صاحب العمل و تطبيقا لأوامره و توجيهاتـه، لا يتحملهـا صـاحب العمل، بما في ذلك الأضرار التي تنصب عن العمل أو بمناسبته.

ب) - من الجانب الإداري و التنظيمي: تتمثل في ضـرورة خـضوع العامل لمختلف التنظيمات و اللوائح الداخلية للعمل التي يضعها صاحب العمل مع ضـرورة الامتثال لها بكل عناية و مسؤولية.

ج) - من الجانب المهني: صاحب العمل يتمتـع بالـسلطة فـي مواجهـة العامـل، كل ما يترتب عنه من تقييد لحرية العامل في المبادرات في العمل تساعد على الحد من الشخصية المهنية للعامل.

د) - من الجانب التقني: علاقات العمل الحديثة في مرحلة التقييم الـدقيق تعطي للتبعية طابعا هاما يتمثل في حق صاحب العمل في الإشراف التقني، في حـين يبقـى على عاتق العامل جانب التنفيذ الميداني للعمل.

ه – الجانب الاقتصادي: هي معيار جديد يعتمد على المعطيات المالية و الاقتصادية التي تنتج عن علاقات العمل ، و يعتبر هذا المعيار أن العامل يضل تابعا للشخص أو للمهنة التي ينال من خلالها الأجر، و ذلك مقابل الجهد الذي يبذله لأجل تنفيذها ،و من هنا جعلت الحاجة الاقتصادية هي أحد المعايير الهامة التي تحدد طبيعة العمل .

5-2- الاتفاقيات و العقود الجماعية للعمل:

تعرف الاتفاقية بأنها" اتفاق مكتوب يتضمن شروط التشغيل و العمل فيما يخص فئة أو عدة فئات مهنية، و تبرم داخل الهيئة المستخدمة الواحدة بين المستخدم و المستخدم له "[1]، هذه الاتفاقيات و العقود الجماعية تمتاز بأسلوب التفاوض الحر الذي تبرم بواسطته.

---

[1] ـ الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ،العدد 17 ،21 أفريل 1990 ، ص 572.

هذا التفاوض الحر يتم بين العامل و صاحب العمل ، حيث يتراضى الطرفان بكل حريـة و بكل استقلالية على كافة الأحكام و الشروط التي تنظمها الاتفاقية الجماعية الأمر الذي يعطيها مصداقية أكثر شرعية.

إن الالتزام من قبل الطرفين بأن أحكام هذه الاتفاقية نابعة من إرادتهما و ليست مفروضة على أحدهما تجعل تعرضها للإخلال بها أو عدم تنفيذها أمرا بعيد جدا ، لأن كما سبق لنا و أن أوردنا ، فإن أحكامها نابعة من إرادتهما و ليست مفروضة عليهمـا ، و عليه فإن الإخلال بها لا يتم إلا بموافقة الطرفين ، و في إشارة لما نقلناه عن لسان احد موظفيي إحدى الهيئات المستخدمة: "**لم أشهد يوما منذ عملي في هذا المكان إخلالا للإتفاقية من أي طرف**"

أما في أثناء تحاورنا مع بعض شباب عينتنا كنا عادة ما نطرح عليهم السـؤال :
هل لديك فكرة عن الإتفاقية المبرمة في إطار هذاالبرنامج الذي أنت تعمل فيه؟

- قالت لنا فتاة تعمل بالقطاع الصحي: "**انا جامي سمعت بيها** "
- و قالت أخرى من نفس القطاع: "**أنا سمعت بيها بصح ما علابالي لا وشنو هي و لا واش فيها**"

تتفق الفتاتين في نقطة و هي أن لا فكرة لديهما عن مضمون هذه الإتفاقية ، ليس هذا وفقط و لكن إحداهما لم تسمع حتى عنها ، أما عن تصريح الشابة الثانية فهو تأكيد عن عدم الإهتمام بكل ما هو إداري بالنسبة لها، أو هو تعبير عن اللامبالاة من طرفها.

5-4- عقود العمل:

بين المستخدم و المستخدم و المستخدم له " تنشأ علاقة بمجرد العمل لحساب مستخدم ما هذه العلاقة إما تجسد بعقد كتابي أو غير كتابي، و تنشأ عنها حقوق و واجبات بالنسبة للطرفين"[1].

يعتبـر مصطلح عقد العمل تسمية جديدة على العموم، إذ يعود عهدها فقط إلى بداية القرن العشرين، حيث أن نوع العقد الذي كان يعرف في القديم هو عقد إيجار الخدمات أو عقد إيجار الأشخاص، و بالرغم من الانتقادات الموجهة لهذه التسمية إلا أنها قد أخذت مكانتها شيئا فشيئا، فقد عرفه القانون الفرنسي في إطار عقد إيجار الخدمات بأنه " العقد الذي

---

[1] - نفس المرجع ،ص563.

يلتزم به أحد الأشخاص لعمل شيء معين لفائدة شخص آخر لأجل الحصول على ثمن معين أو سعر بائن يحددانه بينهما"[2].

5-4-1- **تعريف عقد العمل:**

عرف عقد العمل في الفقه على أنه:

" اتفاق يتعهد بمقتضاه أحد أطرافه بإنجاز أعمال مادية ذات طبيعة حرفية على العموم لصالح طرفه الآخر، و تحت إشرافه مقابل عرض معين ومحدد ، كما يعرف أيضا بأنه ذلك الاتفاق الذي يلتزم بمقتضاه شخص معين بوضع نشاطه في ذمة شخص آخر و تحت إشرافه مقابـل أجـر معـين، أو اتفاق يتعهد بمقتضاه طرف لأداء عمل مادي تحت إدارة طرف آخر فـي مقابل أجر يتحصل عليه .

فمن خلال ما تطرقنا إليه فإن كل المعطيات حول عقد العمل تشترك في ثلاثة نقـاط أساسية و هي: - العمل أو النشاط

- التبعية (الإشراف و الإدارة)
- الأجر أي التعويض أو المقابل المادي.

في حين نرى من خلال هذه التعاريف التي تطرقنا إليها إهمال عنصر هام جدا في عقـد العمــل و يتمثل هذا العنصر في المدة المحددة للعمل أو ما يعرف بزمن العمل.

من خلال ما سبق يمكن أن نعتبر بأن العقد يكون أكثر شمولية إذا اعتبر بأنه "اتفاق يلتزم بموجبه أحد الأشخاص بالعمل لصالح شخص آخر و هو صاحب العمل و تحت إشرافه و إدارته و حتى توجيهاته لمدة محددة أو غير محددة ، مقابـل أجر معين و يكون هذا الأجر محدد سلفا بالإتفاق.

---

2 –جورج فريدمان و بيار نافيل :رسالة في سوسيولوجيا العمل،ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، الجزء الثاني، 1985، ص 144.

أما عقد العمل على حسب ما يعرفه لنا التشريع المصري هـو "اتفاق يتعهد بموجبـه شخص بتقديم عمله لآخر خلال مدة محددة أو غير محددة مقابل أجر"[1] .

أما في التشريع التونسي فهو مرادف لعقد إيجار أو عقد خدمات و يعرف بأنه " اتفاق يلتزم بمقتضاه أحد الطرفين و يسمى عاملا بتقديم خدماته لمدة ما محـددة أو غيـر محـددة لطرف آخر و يسمى مؤجرا [2]

أما المشرع الجزائري فيعرفه على أنه " اتفاق يلتـزم بموجبـه الـشخص أو عـدة أشخاص آخرين بمنح أو فعل أو عدم فعل شيء ما"[3].

أما عند شباب عينتنا فقال لنا شاب يعمل في مؤسسة إدارية عقد العمـل: **"تـسينيي تخدم ست شهور"،(** بمعنى عقد العمل هو إمضاء للعمل مدة ستة أشهر)

فعقد العمل لدى الشاب يحمل بعدين الأول هو الإمضاء و علمه بأنه شيء ضروري، أما البعد الثاني و هو مدته المحددة بستة أشهر.

يتضمن عقد العمل مجموعة من الأحكام و البنود التي يتفق عليها الطرفين إلى جانب تلك الأحكام المحددة في القوانين و النظم المعمول بها:

إن العقد ليس فقط تحديد الحقوق و الالتزامات ولكنه أيـضا وسـيلة إثبـات لهـذه الحقـوق و الالتزامات، كما أن علاقة العمل ليست محصورة في ذلك الإطار بين العـامـل و صاحب العمل، بل أن هناك العديد من الهيئات و المؤسسات التي تتعامل مع هذه العلاقة إذ هناك مثلا: شركة الضمان الاجتماعي، الضرائب، التقاعد.

5-5- <u>التنظيمات الداخلية و تعليمات العمل</u>:

لقد اهتمت مختلف الجهات العمالية الحديثة بالسلطة التي يتمتع بها صاحب العمل في مواجهة العمال نظرا لما لها من أهمية في ضبط العلاقات المهنية خاصة بعد ظهور التنظيمات النقابية.

إن حرص التشريعات العمالية كان إخضاع هذه التنظيمات الداخلية إلى مبدأ المشروعية، و هذا تفاديا لأي خرق أو تجاوز لحقوق العامل المادية و كذا المعنوية.

---

[1] ــ سياسـات العمـل و الأجـور فـي النظـام الإقتـصادي الاسـلامي،مجلة الإدارة ، العـدد الرابـع ، المجلد24، افريل 1992،ص 29.

ــ[2] نفس المصدر ،ص 03

[3]- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ،العدد 17 ،مرجع سابق ،ص 564.

6- المنظمات الدولية للعمل:

6-1- المنظمة الدولية للعمل: لم يظهر أي تنظيم أو هيكل رسمي خاص بالعامل أو بالعمل إلا مع بداية القرن العشرين عندما نشأت في مدينة سويسرا عام 1901 الجمعية الدولية للحالة القانونية للعمـال .

فلقـد كان في إبرام معاهدة بورن سنة 1905 دفعا جديدا ، إذ ساعدت على منع تشغيل النساء ليلا في النشاطات الصناعية.

أما بعد الحرب العالمية الأولى فقد سارعت المجموعة الدولية إلى إنشاء منظمة دولية جديدة متخصصة في إطار المنظمة الدولية لعصبة الأمم، و قد تضمنت معاهدة وارسو المبرمة في سنة 1919 قسما خاصا تناولت فيه مختلف أوجه تنظيم العمل[1].

توقف عمل عصبة الأمم بعد الحرب العالمية الثانية لم يمثل التلاشي و الزوال، و لكن منظمة العمل الدولية بقيت ، لكن فيما يتعلق بالتمثيل في هذه المنظمة فلقد أصبح يتوزع على ثلاثة أنواع بالنسبة لكل دولة ، بحيث يمثل كل دولة ممثلين اثنين من السلطات الحكومية الرسمية و ممثلين اثنين عن النقابات العماليـة و اثنين عن أصحاب العمل و المستخدمين .

تتشكل هذه المنظمة من:

- أ- مؤتمرالعمل الدولي: يشكل أعلى سلطة و أعلى جهاز في المنظمة، يعقد دوراته مرة في السنـة و يناقش فيها تقرير المدير العام للمنظمة، كما يناقش نشاطات المنظمة و علاقاتها بالدولة.

-ب- مجلـس الإدارة: يشكل الهيئة التنفيذية لقرارات المؤتمر، يعمل على تحضير جدول الأعمال للمؤتمر، و يعين لجان تحقيق لفحص الشكاوى المتعلقة بتنفيذ برنامج الاتفاقية.

-ج- مكتب العمـل: و هو مكاف بجمع وتوزيع المعلومات المتعلقة بحالة العمـال و تسويتها جميعا.

---

[1] - عدنان وديع محمد ، مرجع سبق ذكره ،ص 11.

6-2-المنظمة العربية للعمل: توجد إلى جانب المنظمة الدولية للعمل عدة منظمات أخرى سواء كانت هذه المنظمات جهوية أو قارية، من بينها المنظمة العربية للعمل.

6-2-1- نشأتها و أهدافها: عقد مؤتمر لوزراء العمل العرب في بداية سنة 1965 تم خلاله تقديم مشروع ميثاق عربي للعمل قصد تكوين منظمة تدعى منظمة العمل العربي على غرار منظمة العمل الدولية ، و قد تم الإعلان عن مهامها في المؤتمر المنعقد بالقاهرة سنة 1971 ، و بالرجوع إلى ميثاق هذه المنظمة يمكن أن نلاحظ بعض المحاور الرئيسية التي تشكل جوهر الاهتمام[1].

تتمثل أهداف هذه المنظمة في:

- بعث التقارب العربي في مجال العمل عن طريق تبادل الخبراء و المساعدة التقنية بين مختلف الدول العربية.

- حماية و تخطيط و إعداد القوة العاملة من تكوين العمال و من الرفع من قدراتهم الفنيـة، و ذلك عن طريق مخططات دورية تشجع الثقافة العمالية من خلال إنشاء معاهدة الثقافة العماليـة و البحوث و الدراسات الخاصة في مجال العمـل و العمال.

6-2-2- تنظيمها و هيكلتها: تتشكل من الأجهزة السياسية التالية :

* **مؤتمر العمل**: يظم مثقلين عن الحكومات و عن العمال و عن أصحاب العمل، يجتمع المؤتمر في الظروف العادية مرة في السنة، من صلاحياته:

- تحديد الخطوط الكبرى لضمان عمل المنظمة.
- دراسة التقارير السنوية للأعضاء
- تعيين و تشكيل مجلس الإدارة
- وضع النظام الداخلي و الأساسي للمنظمة
-

* **مجلس الإدارة**: مهمته متابعة سير عمله في مكتب العمل العربي و مراقبة تنفيذ توصيـات و قرارات العمل.

---

1 ـ نفس المرجع ، نفس الصفحة

6-3- <u>مكتب العمل العربي:</u> هو الأمانة العامة الدائمة للمنظمة يرئسه مـدير عـام بمساعدة ثلاث مديرين و من بين أهم صلاحيات و اختصاصات المكتب جمـ ـ ـع و توزيع المعلومات الخاصة بمجالات العمل.*

7- <u>مميزات سوق العمل في الجزائر:</u>

تدخل الجزائر إلى عصر العولمة، و هي تمر بظروف جد صعبة من حيث الارتفاع المستمر في نسبة البطالة، و بالتالي تزايد عدد الراغبين في الحصول على العمل، و خاصة العمل الدائم كما تعاني الجزائر كذلك من خلفية غير مشجعة جرها إليها الاستعمار الغابر.

فمباشرة بعد الاستقلال و بعد مغادرة الفرنسيين أرض البلاد، لم يكن العائق مناصب العمل، بل عدم توفر الكفاءات اللازمة لشغل المناصب المتوفرة، لكن و نظرا للاهتمام الفائق " بالوضع السياسي للبلاد، غابت الاستثمارات، فجاءت سنة 1964 دون مناصب عمل جديدة، و مع الآلاف من الجزائريين الباحثين عن العمل الدائم "[1]، فكان على الدولة الجزائرية السعي وراء الاستثمارات لمعالجة هذا الوضع و بالتالي " خلق مناصب عمل جديدة لتلبية الطلب المستمر و المتزايد على العمل"[2].

حينما اقتربنا من عينة بحثنا و حاولنا الاستفسار منهم عن ما إذا كان العمل الممارس يساعد في الحصول على عمل دائم فحصلنا على ما يلي:

---

[1]- MUSTAPHA BOUTEFNOUCHT, <u>Les travailleurs en Algerie</u>. ENAP,1984,p38.

[2] - قصاب سعدية :<u>تحليل برامج التشغيل بين النظرية و التطبيق</u> ، شهادة ماجستير، معهد علم الاقتصاد،جامعة الجزائر،1994،ص 54.

جدول 21: علاقة العمل الحالي بإمكانية وجود عمل

الحصول على عمل / المؤسة المستقبلة	نعم		ممكن		لا ادري		لا		المجموع	
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
تعليمية	04	08.16	11	22.4	15	30.61	19	38.78	**49**	**100**
تكوينية	00		03	42.86	02	28.57	02	28.57	**07**	**100**
إدارية	00		02	11.76	15	88.24	00		**17**	**100**
صحية	14	53.85	07	26.92	05	19.23	00		**26**	**100**
المجموع	**18**	**18.18**	**23**	**23.23**	**37**	**37.38**	**21**	**21.21**	**99**	**100**

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن أكبر نسبة من شباب بحثنا العامل في المؤسسات التعليمية و التي قدرت بـ 38.78 % يرى أن عمله هذا لا يساعد في الحصول على عمل دائم ، في حين يرى أغلب الشباب العامل بالمؤسسات التكوينية و الذي قدرت نسبته بـ 42.86 %أنه ممكن أن يساعده عمله هذا في الحصول على عمل دائم، أما نسبة 53.85 % من الشباب العامل بالقطاعات الصحية فإنه يرى بأن هذا العمل سيساعده في الحصول على عمل دائم ، في حين نفت أكبر نسبة من الشباب و هم العاملين بالمؤسسات الإدارية و التي قدرت بـ 88.24 % نفوا درايتهم بما إذا كان عملهم هذا سيساعدهم في الحصول على عمل دائم أم لا.

هذا و يجدر الإشارة إلى أن سوق العمل الجزائري يتميز أيضا بما يلي:

1-الزيادة الكبيرة و المستمرة من الراغبين في العمل و الطالبين عليه خاصة مع النظر إلى التزايد السكاني المرتفع و قد صرح لنا أحد مسئولي المؤسسات المستخدمة قائل: "**لوكان نوريلكم ملفات طلبات العمل الي تجي يوميا راسكم يحبس ، و لوكان نعيط لأي واحدة حتى ماعا ندهاش نيفو باش تخدم منظفة ماتقبلش**"،(بمعنى لو أطلعكم بملفات الطلبات على العمل لن تصدقوا)، ففي هذا الكلام إشارة على التزايد المستمر في الطلب على العمل و كذا الملفات الكثيرة قيد الانتظار،أما الجزء الثاني من التصريح فهو تعبير عدم الموافقة على أي شيئ، وهذا سنشير إليه في النقطة الثانية.

2- تهرب عديد الأفراد من الأعمال اليدوية و الجسدية و بحثهم عن الأعمال غير الشاقة.

3- انخفاظ نسبة الطلب على هذا النوع من العمال إن لم نقل انعدامه في بعض المؤسسات ، خاصة و أن هذه المؤسسات هي الصدر الوحيد لاستقبال هؤلاء الشباب و خلق فرص العمل لفائدتهم، و قد صرح لنا نفس المسؤول السابق قائلا : (**المؤسسات أصبحت ترفض استقبال شباب جدد و هي تكتفي بما لديها من الشباب).**

أمام هذه المميزات الثلاثة يبقى الحل لتوفير مناصب عمل يكمن في الاستثمارات، سواء منها المحلية أو حتى جلب الاستثمارات الخارجية، و بالتالي يبقى المصير بين أيدي تخطيط سليم إداري و سياسي.

تعتبر عملية إيجاد مصب عمل، أو عملية الحصول على منصب عمل أحد الاهتمامات الرئيسية التي يجب على كل دولة التكفل بها و أخذها بعين الاعتبار، لأن التشغيل يعتبر من العوامل الأساسية التي يرتكز عليها نجاح أو فشل سياسـات و إستراتيجيات الدول على المدى القريب و البعيد، هذا بالإضافة إلى أن هذا الطلب أصبح يمثل الغاية الأولى لمختلف شباب العالم

نظرا من جهة لأهمية هذا المطلب من خلال مساهمته في الرفع من اقتصاد أي بلد، و نظرا من جهة أخرى لضرورة الاهتمام بعنصر الشباب باعتباره يمثل عصب كـل دولـة كان يجب التفكير و التخطيط من أجل وضع حل لهـذا المطلب، و لما لا تجـاوزه، فكـان التفكير أولا في وضع سياسة شبا نية و ثانيا وضع سياسة خاصة بتشغيل الشباب.

الفصـل الثالـث

حـول سوسيولوجيـا الشبـاب

المقدمـة

1 – الشباب من خلال مراحل تطور النمو عند الإنسان

2- نظرة إلى الشباب من مختلف المجالات

3- الشباب و المحيط العائلي

4 - تطور مرحلة الشباب عبر العصور

5- إطلالة تاريخية على تأطير الشباب

6 - الشباب الجزائري و البطالة

7- الشباب الجزائري و العمل

خاتمة الفصل

إذا كانت التنمية تعني إحداث تغيير شامل في مختلـف المجالات بشكل متـ ـوازن و فعـال، فإن إدارة التنمية تعني استخدام الموارد و الإمكانيات المتاحة، و في مقدمتها الموارد البشرية الخلاقة و المبدعة لبلوغ الأهداف المرجوة من الخطط التنموية، و ذلك باعتبار العنصر البشري و خاصة منه عنصر الشباب قوة الحاضـر و أمل المستقبل، و هو أيضا دعامة التنمية و غايتها في آن واحد.

يمكن تشبيه مراحل التنمية التي يمر بها المجتمع بعمليات النمو العقلي و النفسي للإنسان منذ الطفولة إلى النضج، و ما يتطلبه ذلك من رؤية صادقـة صائبة للأمـ ـ ـ ـور و المواقف التي يمر بها الفرد في حياته اليومية.

لأجل هذا كان يجب الأخذ بيد هؤلاء الشباب في كل مكان من بقـاع الأرض و في أي زمان ممكن، حتى يستطيع بناء نفسه و الإسهام في بناء مجتمعه.

إن الشباب هم أكثر عناصر المجتمع و أقدرها على مواجهة متطلبات العمل و أكثرها قدرة على بذل الجهد فمن هم يا ترى هؤلاء الشباب؟كيف ينظر إليهم؟،و ما مدى ارتباطهم بمختلف مجالات الحياة؟

1- **الشباب من خلال مراحل تطور النمو عند الإنسان:**

عرف النمو الإنساني للفرد الواحد عدة مراحل تاريخية أساسية و متسلسلة في تطوره، وذلك تماشيا مع تطور الجسم الإنساني و تزامنا مع تطور العقل البشري، هذا النمو الذي يتم وفقا لمسار واحد و في اتجاه واحد، حيث يشمل كافة المراحل التي يمر بها الإنسان خلال فترة حياته.

1-1- **ما قبل مرحلة الشباب:**

نظرا للصعوبة التي اعترضتنا في تحديد الزمن بالتدقيق لظهور هذه المراحل، فإننا من خلال دراستنا هذه التي باعتمادها على عنصر الشباب فإنها تقودنا إلى السؤال الذي يبقى

مطروحا و الذي مفاده: متى تبدأ مرحلة الشباب ؟ و متى تنتهي ؟ ، لقد اعتمدنا على التمييز الذي قدمه لنا في سنة 1556، العالم آفياس Avies "[1]، و الذي ميز بين عدة مراحل لعمر الإنسان و التي تمثلت في:

1-1-1-<u>مرحلة الطفولة</u>: تبدأ هذه المرحلة عند ميلاد الفرد و تنتهي عندما يبلـغ هذا الأخير أربعة عشرة سنـة (14) من عمره، و تنقسم هذه المرحلة بدورها إلـى ثلاثـة مراحل و هي:

<u>الطفولة الأولى</u>: تبتدأ هذه المرحلة عند ميلاد الفرد و تنتهي عندما يبلغ هذا الأخير سبعة سنوات (07) من عمره.

في هذه الفترة من حياة الإنسان و التي تسمى بفترة الطفولة الأولى، الإنسان يكون عبارة عن طفل، لا يؤخذ عليه في أي تصرف من تصرفاته، فهو يعيش في فترة تلقي، يتمكن على أساسها من استطلاع العالم الخارجي المحيط به و الذي يعيش فيه.

<u>الطفولة الممتدة</u>: تبتدأ هذه المرحلة عندما يكمل الفرد السبعة سنوات (07) من عمـره، و تنتهي عندما يبلغ سنه أربعة عشرة (14) سنة.

تعتبر هذه الفترة امتدادا لفترة الطفولة الأولى، فهنا ينتقل الطفل من مستوى التلقـين المنزلي و المحيط الأقرب منه إلى مستوى التلقين الخارجي، فالطفل يصبح هنا أكثر قـدرة على الخروج لوحده من المنزل على اعتبار ذهابه إلى المدرسة، و بالتالي سيصبح أكثر قدرة على بناء علاقات صداقة، و بالتالي الاحتكاك بالعالم الخارجي إضافة إلى عالمه الأول ممـا سيدعم تلقينه و يزيد في مدى تعرفه و تطلعه بالعالم الذي يعيش فيه.

1-1-2- <u>المراهقة</u>: تعتبر هذه المرحلة تكملة لمرحلة الطفولة لدى الإنسان و بدايـة لمرحلة أخرى جديدة، تمتد هذه الأخيرة منذ بلوغ السن السادسة عشر و تنتهي عنـد الـسن الواحد و العشرون، في حين يرى آخرون بأن هذه المرحلة تنتهي عند سـن الثامنة عشر و من بينهم العالم إزيدورIsidore.

---

[1]- MASSON, <u>sociologie de la jeunesses</u>, Edition: Armant colin, Paris,1997,p 7-29.

هناك من يرى بان هذه المرحلة تعتبر إحدى فترات مرحلة الشباب، و هناك من يرى أنها امتداد لمرحلة الطفولة، في حين يرى البعض الآخر بأنها عبارة عن فترة انتقالية بين مرحلة الطفولة و مرحلة الشباب.

هذه المرحلة تتميز عادة بصفة الاندفاع التي تقود إلى التهور، لأن غالبية الأفراد يعيشون في هذا السن أجمل أيام العمر التي يأملون خلالها تحقيق جميع أهوائهم و رغباتهم، لذا فتجدهم على استعداد لفعل أي شيء لأجل الحصول على مبتغياتهم، فلقد قال لنا شاب يعمل بمؤسسة إدارية: "**أنا بكري كان المهم عندي نلقى خدمة لي جات بصح الآن تبدل الحال**♦"، من هذا التصريح نرى بان الشاب في زمن مضى لم تكن تهمه نوعية العمل بقدر ما كان يهمه العمل بحد ذاته لكن مع مرور الوقت تغيرت نظرته لهذا العمل، فتفكير الشاب المراهق ليس نفسه تفكير ذلك الشاب الكهل الذي يعتمد عقله في الحياة الاجتماعية.

إن المراهق قد يمثل عدة نقاط مثل:الشاعرية، الواقعية وكل ما يهمه هو أن يحقق أفضل أشكال الحياة التي يتصورها و التي مفادها الجدل ليس لمعرفة ما هو حقيقي و لكن لإثبات أن ما يفكر فيه و ما يتصوره وحده صحيح و لائق.

و لا يفوتنا هنا أن نشير إلى صفة اليأس التي تظهر لدى هذا المراهق عندما يعجز عن تحقيق أماله أو عندما يرى حلمه مستحيلا و السبب في ذلك يعود إلى طلبه الزائد على مختلف مجالات الحياة.

1-2- <u>مرحلة الشباب:</u>

إذا نظرنا إلى مرحلة المراهقة كإحدى فترات مرحلة الشباب فإن هذه الأخيرة تمتد منذ سن السادسة عشر و تستمر إلى غاية سن الخامسة و الأربعون، و قد تمتد إلى غاية الخمسون سنة حسب ما يراه بعض العلماء.

أما إذا نظرنا إلى مرحلة المراهقة كإحدى فترات مرحلة الطفولة أو كمرحلة انتقالية بين الطفولة و الشباب فسنقول أن مرحلة الشباب ستبدأ عند نهاية فترة المراهقة.

نشير إلى أن فترة المراهقة تختلف مدتها من شخص إلى آخر، كل حسب المحيط الذي يعيش فيه و حسب متطلباته التي يسعى إلى تحقيقها، لذا اختلف تحديد بداية مرحلة الشباب بين الثامنة عشر سنة لدى البعض، التاسعة عشر لدى البعض الآخر، العشرون سنة عند آخرون، و هناك حتى من يرى أنها تبدأ في السن الواحد و عشرون.

♦ القول بمعنى في زمن مضى كنت ابحث عن أي عمل لكن في الوقت الحاضر تغير الأمر

اما فيما يتعلق بالشباب موضوع الدراسة فقد قمنا بتوزيعه بدلا عن ثلاث فئات إلى فئتين فقط:

- **الفئة الأولى:** و تمثل مجموع الشباب البالغ من العمر بين 19 و30 سنة ، اما

- **الفئة الثانية**: فإنها تمثل مجموع الشباب البالغ من العمر من 31 سنة فما أكثر و التي ضمت مجموعتين الشباب و هما الشباب البلغ من العمار من 31 إلى 35 سنة و مجموعة الشباب البالغ من العمر أكثر من 35 سنة.

لقد تم التوزيع على أساس هاتين الفئتين لسبب واحد و هو أن السن المتعارف عليـه و المتعامل به و الوارد قانونيا في الإتفاقية هو من 19على 30 سنة، في حين أن تغير التحديد في السن من خلال الإتفاقية من سداسي إلى آخر ليتحدد أحيانا بـ من 19 على 35 سنة و استفادة البعض الآخر من رخص خاصة بتخفيض السن سمح لنا بتشكيل الفئة الثانية

و لأن شبابنا مكون من إناث و ذكور فقد حاولنا ربط العلاقة بين سن هؤلاء الشباب بالنظر إلى جنسهم.

جدول 22: العلاقة بين سن الشباب و جنسهم

السن / الجنس	من 19 إلى 30 سنة		من 31 سنة فما أكثر		المجموع	
	ت	%	ت	%	ت	%
إناث	70	84.34	13	15.66	**83**	**100**
ذكور	12	75	04	25	**16**	**100**
المجموع	**82**	**82.83**	**17**	**17.17**	**99**	**100**

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن الحصة الكبيرة من عينة بحثنا و التي تمثل نـسبتهم في 82.83 % يبلغون من العمر بين 19 إلى 30 سنة مقابل فقط نسبة 17.17 % يبلغون من العمر أكثر من 31 سنة ، مع ملاحظة تركيز كلا الجنسين سواء الإناث بنسبة 84.33%، أو الذكور بنسبة 75% في فئة السن المتراوحة بين 19 إلى 30 سنة .

1-3- ما بعد مرحلة الشباب:

رغم اتفاق العلماء على أن هذه المرحلة تنحصر بين مرحلتين أخريتين هامتين و هما مرحلة الشباب و مرحلة الشيخوخة، إلا أن الاختلاف بينهما بقي واردا في تحديد مدتها.

و رغم هذا الاختلاف إلا أن معظم الآراء ذهبت إلى وجهتين اثنتين و هما إما أن تمتد مدتها بين سن الخامسة و الأربعون و سن الستون، و إما أن تكون منحصرة بين سن الخمسون و الستون سنة و لكن الغالبية العظمى تؤيد الرأي الأول.

و رغم هذا رأينا أنه من الضرورة التطرق على حالتين اثنتين من الشباب عينة بحثنا للإشارة الحالتين الاثنتين هما عبارة عن إناث:

- **الحالة الأولى:** بلغ سن صاحبتها 39 سنة وقد صرحت لنا قائلة: "**نحشم نقول نخدم تشغيل الشباب... 39 سنة ما بقالي ما نقول على روحي صغيرة**".

- **الحالة الثانية:** قالت:"**41 سنة، لوكان عطى ربي ولادي راهم شبان**"

ما يمكن أن نستشفه من تصريح الفتاتين في هاتين الحالتين هو انهما تلتقيان في نقطة مشتركة واحدة، و هي أن كلاهما تنفي أن تعتبر نفسها مازالت شابة، يبقى أن الفرق بين التصريحين هو أن الشابة في الحالة الأولى تربط السن بعملها في البرنامج، مما قد يلمح عن انشغالها أو تفكيرها أو بالأحرى اهتمامها بظروف عملها و رغبتها في تغيير إطار هذا العمل، في حين تلمح الفتاة في الحالة الثانية إلى رغبة في أن يكون لديها أبناء و تراهم يكبرون أمامها، فهي إشارة واضحة إلى الرغبة في الاستقرار من خلال الزواج.

1-2- <u>الشيخوخة</u>:

هذه المرحلة هي التي تنهي مراحل الحياة، فهي آخر هذه المراحل و تخص كل من تجاوز الستين سنة و ظهرت عليه علامات الكبر، و هناك هنا أيضا من يشير إلى تداخل مرحلة أخرى تخور فيها قوى الفرد كلية و يفقد معها حسن السمع و الكلام و التحكم في استقرار أعضاء الجسم و يدعونها بالهرم.

وقد ركز اهتمامنا على هذه النقطة تصريح إحدى الفتيات العاملات في القطاع التعليمي منذ بداية تطبيق البرنامج و التي قالت لنا:**راني نشوف بلي واقيلة* نولي عجوزة و نبقى نتبع في هذه الخدمة**

---

*واقيلة = بدون شك

هذه الشابة تعمل ضمن هذا البرنامج منذ بداياته الأولى و بالتالي فقـد قـضت مـدة طويلة من العمل ضمنه، و لأنها لا ترى أي منفذ آخر للعمل سواه فقد نلتمس من تصريحها نوع من الخوف بأن يبقى الوضع على حاله و منه لا جد أي عمل آخـر كمـا قـد يكـون تصريحها لنا عبارة عن تأكيد لرغبتها في الحصول على عمل آخر.

من خلال هذه المراحل الخمسة التي أوردناها، نـستطيع أن نـستخلص أن الإنـسان خلال فترة حياته يمر بأربعـة مراحل هامة و هي:الطفولة، الشباب، الكهولة و الشيخوخة.

لكن و لأن هذه الخمسة المراحل قسمت فقط حسب السن، فكان يجب أيضا النظـر إلى الواقع الاجتماعي للفرد، و في هذا إطار هناك من يرى أن الشاب لا يصبح رجلا إلا إذا حل محل والده في المنزل.

إضافة إلى ذلك فالمراحل لا يجب أن تتحدد فقط بالنظر إلى عامل سن أو بالنظر إلى الواقع الاجتماعي، لكن ظهر واقع جديد تتحدد به مراحـل نمـو الإنـسان و هـو الواقـع السيكولوجي، خاصة أن طبيعة الإحساس لدى الطفل تتغير، و بالتالي فإنها تختلف من فتـرة إلى أخرى.

2- **نظرة إلى الشباب عبر مختلف المجالات:**

إن الوصول إلى تحديد معنى كلمة شاب أو إعطاء فكرة عن ماهية الشباب يختلف من ميدان إلى آخر و من زمان إلى آخر، كما قد يختلف حتى من شخص إلـى آخـر أو مـن اختصاص علمي إلى آخر، فالشاب عند رجل القانون ليس هو نفـس الـشاب عنـد عـالم النفـس و لا نفسه عند عالم الاقتصاد و لا عند رجل السياسية، الديمغرافية و لا حتى أيضا عند علماء الاجتماع.

لذا سنحاول إعطاء مفهوم لهذه الكلمة من خلال وجهات النظر المتمايزة في مختلـف الميادين.

2-1- **الشاب لغة**:

الشـاب في اللغة من شب، يشب شابا بمعنى برز و بـان، و عكسـه المشيب بمعنى الزوال و التلاشي، و تحاكيا بالشبـاب و المشيب في عصور مضت قال شاعر "

ليت الشباب يعود يوما لأخبره عما فعل المشيب بي"، مبرزا بذلك أهمية مرحلة الشبـ ـاب، و منه التمايز الواضح بينها و بين مرحلة المشيـب، مؤكـ ـدا عن مدى رغبته في استعادة أيام الشباب من خلال ما يراه و يعيشه أثناء مشيبه.

2-2- **الشاب من وجهة نظر القانون**:

الشاب في نظر القانون يحدد ببلوغ سن الرشد هذا السن الذي يختلف من دولة إلـى أخرى ففي الجزائر مثلا يختلف تحديد مفهوم الشباب قانونيا حسب السن بـاختلاف الجـنس فنجد أنه كل من بلغ سن الثامنة عشر من جنس الذكور يعتبـر مـؤهلا للتجنيـد باعتبـاره أصبـ ـح راشدا، و بالتالي فهو لم يبقى مسؤولا من قبل والديه بل إنه أصبح مسؤولا عـن نفسه و مدركا لأفعاله و أي تصرف غير قانوني ينجم عنه، يعاقب عليه من طرف القانون أو وفقا للنصوص القانونية، و على هذا الأساس فإنه لم يصبح يعتبر قاصرا.

أما بالنسبة للإناث فسن الرشد يبتدأ من السن الواحد و العشرون، إذ أنها تبقـى فـي نظر القانون قاصرة و مسؤولة من قبل والديها، و لا يحق لها التصرف بعكس ذلك مـا لـم تبلغ من العمر الواحد و العشرون سنة.

2-3- **الشاب و رجل السياسة:**

حـ ـدد الميثاق الوطني الجزائري[1] ، المنعقد سنة 1975 مرحلة الشباب بالفترة مـا بين ستة عشر (16) إلى سبعة و عشرون (25) سنة ، لكن اللجنة المركزية لحـزب جبهـة التحرير الوطني ، و في دورتها السابعة المنعقدة خلال شهر جوان من سنة 1982 حددت فئة الشباب بكل فرد يتراوح سنه بين سبعة عشر (17) و سبعة و عشرون (27) سـنة ، مهمـا كانت وضعيته الاجتماعية و مهما كانت حالته الصحية.

2-4- **الشاب و رجل الإحصاء:**

إذا كان رجل القانون يتعامل مع الشباب حسب عاملين أساسيين و هما عامل السن و الجنس، فإن رجل الإحصاء يعطي اعتبارا واضحا لعامل واحد وهو عامل السن، إذ و منذ

---

[1]- حزب جبهة التحرير الوطني، الميثاق الوطني، المعهد التربوي الوطني ، الجزائر ،1976.

سنة 1985 و إلى غاية يومنا هذا لا تزال مصالح التخطيط[1] ، في بلادنا تتعامل مع فئة الشباب على اعتبار عامل السن ، فيعتبر في نظر رجل الإحصاء شبابا كل من تراوح سنهم بين خمسة عشر سنة (15) و أربعة و عشرون (24) سنة خلال المدة المحددة لإجراء الإحصاء.

2-5- الشباب و علماء النفس و الاجتماع :

لاحظنا أن مختلف الميادين التي تطرقنا إليها تتعامل مع الشباب دائما على اعتبار السن و الجنس دون إعطاء اعتبار لمتطلبات هذا الشخص الحياتية، هذا الاعتبار الذي أخذ حقه مع علماء النفس و الاجتماع الذين إضافة إلى اهتمامهما بعاملي السن و الجنس فقد أولوا أيضا أهمية لمجموعة من العوامل المتداخلة فيما بينها و المرتبطة بالفرد الواحد في مختلف جوانبه الحياتية و التي أجزناها فيما يلي:

2-5-1- المظهر الخارجي: قالت لنا إحدى الفتيات و هي عاملة بقطاع الصحي: **كي تروح تحوس على خدمة يخزر فيك قبل ما يسخسيك على النيفو**•، تصريح هاته الفتاة ما هو إلا دعوة لضرورة الاهتمام بالمظهر الخارجي لدى الطالبين عن العمل لأنها ترى أن المظهر هو أول شرط من شروط الحصول على العمل فإذن يمثل هندام الشخص و اهتمامه بمظهره الخارجي عاملا مهما من العوامل التي يصنف على أساسها انتماء الشخص ، فلو رجعت بذاكرتك قليلا إلى الوراء تجد أنـــك شردت و لو للحظات تفكر في شخص ما ، قائلا بينك و بين نفسك:" ما شاء الله إنه يبدو و كأي شاب في العشريين من عمره" رغم أنك تعلم أن هذا الشخص يتجاوز هذا السن بكثير، أو كأن تقول من جانب آخر "فلان يبدوا أكبر بكثير من سنه" .

هذا القول أو ذاك يعبر عن فكرة لديك، تلك الفكرة نابعة من النظـــرة الأولـــى التـــي التقطها لذلك الشخص عندما التقيته.

فالنظرة الأولى التي طبعها التقاط صورة عينية لذلك الشخص، ترسم تلك الصورة فقط المظهر الخارجي له، و الذي نعبر عنه مثلا من خلال:

---

[1] - وزارة التخطيط و التخطيط و التهيئة العمرانية، تقرير المخطط الثلاثي، 1997-1999،ص15.

•القول يعني عندما تذهب للبحث عن العمل ينظر على مظهرك الخارجي قبل السؤال عن مستولك العلمي

أ- الهندام: قال لنا شاب يعمل بمؤسسة خدماتية:"**نخدم على الأقل باش نكسي روحي**"، فما قاله لنا تأكيد آخر على اهتمام الشباب بمظهرهم الخارجي فهذا الشاب مثلا متمسك بعمله هذا على الأقل حتى يحافظ على مظهره الخارجي و الذي يعبر عنه من خلال طريقة اللبس أو نوعيته و كذا مدى مواكبة الشخص لصيحات المودة في هذا المجال.

بغض النظر عن بعض الألبسة الرسمية التي تستعمل في الحفلات و المواسم و بغض النظر عن تنوع الألبسة التقليدية حسب مختلف جهات الوطن، فلو نظرنا إلى الألبسة اليومية نجد أن نوعية اللباس المستعمل و المعبرة عن مدى مواكبة الشخص لصيحات المودة، تجعله يظهر أكثر شبابية مقارنة بذلك الشخص الذي ليست لديه ميول نحو ارتداء الألبسة العصرية

فمثلا لو أخذنا شخصين من نفس السن و الجنس ألبسنا الأول لباسا عصريا على المودة، و ألبسنا الثاني لباسا - حتى و إن كان عصريا - عاديا فإننا سنجد دون شك أن الشخص الأول يظهر أكثر شبابية من الشخص الثاني.

ب- تسريحة الشعر: تولى تسريحة الشعر أهمية خاصة في التعبير عن المظهر الخارجي للفرد أي كان جنسه، فكلما كانت تسريحة الشعر أكثر عصرنه و بالتالي أكثر مواكبة لتطورات فن الحلاقة، كلما كان منظر الشخص أكثر شبابية إما بالنسبة للشخص ذاته و إما مقارنة بشخص آخر حتى و إن كان من نفس سنه و جنسه و لا يزال يحتفظ بتسريحة لشعره أصبحت تعتبر مودة قديمة، فتسريحة الشعر أيضا جزء من المظهر الخارجي للفرد، وقد قالت لنا فتاة و هي تعمل بمؤسسة إدارية:"**أنا كل ما نخلص نفرح روحي بحفافة**" بمعنى كل ما أتلقى أجري اذهب عند الحلاقة، فتصريح الفتاة هنا ليس فقط دليل اهتمام بالمظهر و لكنه أيضا دليل برمجة لما ستفعله بالأجر المتقاضى في كل مرة و هي حسب تصريحها تعتبر الذهاب على الحلاقة جزء من هذه البرمجة.

2-5-2- المسؤولية: غالبا ما ينظر إلى الفرد في مجتمعنا من خلال قدرته على تحمل المسؤولية فأي كان سن هذا الشخص، فبمجرد تحمله للمسؤولية و خاصة منها مسؤولية المنزل، فإنه يصبح مكلفا بإدارة شؤون أسرة بأكملها، تختلف نظرة المجتمع إليه، و تختلف مع هذه النظرة طريقة مخاطبته، و يصبح التعامل معه ليس على اعتبار أنه أحد أفراد أسرة معينة، بل يصبح التعامل معه على اعتبار أنه المسؤول عن تلك الأسرة، و كلما

زاد حجم الأعباء التي يتحملها هذا الشخص أصبح يبدو كبيرا في نظر هذا المجتمع من خلال ما تكبده من أعباء.

إن الحديث عن المسؤولية كذلك لا يتوقف فقط عند قدرة الإنسان على تحملها، و إنما يتعدى ذلك إلى القدرة على حسن تحملها مهامها بالنسبة للشخص مهما كانت ثقيلة الأعبـاء و مهما كان هو صغير السن، لأن فقط بفضل حسن تحملها يستطيع أن يكبر في نظر النـاس و المجتمع من خلال تصرفاتـه و حسن تدبيره.

و على سبيل المثال ندرج ما قاله لنا شاب يعمل في القطاع الصحي:"**أنا منقدرش نقعد في الطابلة، لو كان مندخل والو للدار**•"

هذا التصريح هو تعبير واضح عن شعور هذا الشاب بالمسؤولية تجاه هذه الأسـرة و وعيه بضرورة المساهمة على الأكل في ضرورياته مثل الأكل.

فشباب الجزائر يشكلون أكبر نسبة مقارنة ببقية الفئات، و نظرا لما يلعبه هؤلاء من دور فعال و حساس في عملية التنمية فإنه يبقى يتطلع دائما إلى ما هو أفضل لذا فهو يمتاز برغبة جامحة في التجديد.

2-5-3-**العلاقات الإنسانية:**

إن لكل فرد واقع و حاجات يهدف إلى تحقيقها أو الوصول إليها، هذه الأخيرة التي يمكن التعبير عنها من خلال سلم متصاعد المستويات كلما ارتقينا إلى درجة منه طمحنا إلى الدرجة الموالية، نفس الشيء بالنسبة إلى احتياجات الفرد التي كلما حقق واحدة منها تطلع إلى تحقيق الحاجة التي تليها.

هذه المستويات يمكن حصرها فيما يلي:

- الشخصية المتمثلة في حب الذات و الحاجة إلى تحقيقها من خلال العمل.
- الحاجة إلى الأمن.
- الحاجة للانتماء إلى المجموعة.

هذا المستوى الأخير و المتمثل في الحاجة إلى الانتماء للمجموعة، يعبر لنا عـن عـدم قدرة الشخص على الحياة بمفرده بعيدا عن غيره من البشر، و بالتالي بعيدا عـن العلاقـات التي يمكن أن تربطه بغيره من الأفراد، هنا يمكن أن نشير إلى ما قاله لنـا أحـد الـشباب العاملين بالقطاع الصحي:"**أنا حتى النهار إلى ما نخدش فيه نجي باش نقصر خير من نقعد**

•القول يعني: لا أستطيع الجلوس على مائدة الطعام دون أن اكون قد اهمت فيها

في الدار"، فالعمل حسب هذا التصريح يفتح أمام الشباب فضاءا للقاء و التـسامر و تبـادل أطراف الحديث فكأنما أصبح العمل مكان للراحة النفسية لدى هؤلاء الشباب.

إن هذه العلاقات و المجموعات المشكلة لهذه العلاقات تجعل هذا الشخص يظهر من خلال الأفراد المنتمون للمجموعة و الذين يتردد عليهم و يترددون عليه، فـإذا كـان الفـرد صغيرا في السن و كانت مجمل علاقاته و جلساته و أوقاته يقضيها مع أفراد أكبر منه فـي السن، هذا يجعل الناس ينظرون إليه على أساس أنه ينتمي إلى الفئة التي يجالسها و يتـردد عليها.

3- الشباب و المحيط العائلي:

يعتبر المحيط العائلي أو العائلة النواة الأساسية لهذا الشاب لذا فإنه يتأثر بها و يـؤثر عليها، و هو مثلما لديه حقوقه في هذه العائلة فإن عليه أيضا واجبات تجاهها، لكن قبل الحق و الواجب ماذا عن الوضع أو الحالة الاجتماعية لشبابنا.

جدول 23: الشباب و الحالة العائلية

الحالة العائلية / الجنس	متزوج		غير متزوج		المجموع	
	ت	**%**	**ت**	**%**	**ت**	**%**
إناث	05	06.02	78	93.98	**83**	**100**
ذكور	01	06.25	15	93.75	**16**	**100**
المجموع	**06**	**06.06**	**93**	**93.94**	**99**	**100**

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن أغلـــب شبابنا غير متزوجون و قد قدرت نسبتهم بـــ 93.94% و هي موزعة بين الفئتين من الجنس تقريبا بالتساوي إذ بلغت نسبة الإناث غيـر المتزوجات 93.98% ، و بلغت نسبة الذكور غير المتزوجين 93.75% .

أما النسبة المقدرة بـ 06.02% و التي تمثل نسبة الإناث المتزوجات و التـي مـن خلال حوارنا معهن نشير إلى أننا وجدنا أنهن جميعا حاصلات على مستوى تعليمي جـامعي و قد صرحت لنا إحداهن قائلة و هي تعمل بقطاع الخدمات: "**أنا راني نخدم هنا برك بـاش**

مننساش واش قريـت ،و لا لقيت حاجة ماخير نروح و هاذوك الدراهم مـاعليش كـاين فايدتهم*"

إن هذا التصريح قد يكون تعبيرا عن الأهمية التي توليها الطبقة المتعلمـة للمـستوى التعليمي بصفة عامة و لمستواها هي بصفة خاصة، كما قد يكون تلميحا منها على أن زوجها يساهم معها في المحافظة على تراثها العلمي و انه لا يهتم بالتحصيل المالي.

أما بنسبة للذكر الوحيد المتزوج فقد قال لنا: **"اعلم أن مدة عملي في هذا الإطار لـن تطول و سوف ادمج للعمل بصفة دائمة فلقد تلقيت وعدا بذلك"**، هذا التصريح يحمل ورائه بعدان هامان البعد الأول هو أن هذا الشاب ادمج للعمل ضمن البرنامج و هو محدد في قرارة نفسه المدة التي سيقضيها فيه، أما البعد الثاني فهو الحصول على العمل الدائم و الذي أصبح قريب المنال، فالشاب هنا يؤكد لنا ما أكده له غيره على أنه سيتم إدماجه، و هذا مـا جعلـه يعمل في هذا الإطار رغم أنه متزوج.

3-1- العائلة و العمل:

حتى يتسنى لنا التقرب أكثر من هذا الشاب حاولنا التعرف من خلاله على التركيبـة العائلية له حتى نتعرف من خلال ذلك على الدخل العائلي و مدى محدود يته؟، و كـذا مـا مصدر دخل هذه العائلة؟ هل هو وحيد أو هناك مصادر دخل أخرى؟.

أ - التركيبة العائلية للشباب:

نظرا لتباين عدد الأفراد حسب العائلات من شاب إلى آخر، و عوض أن نعمل على كل عائلة حب عدد أفرادها، فقد قمنا بتجميع المعلومات حول عدد الأفراد بالنـسبة لجميـع عائلات شبابنا ثم قمنا بحساب متوسط عدد الأفراد لدى كل عائلة بجمع عدد أفراد كل عائلـة و تقسيمها على عدد الشباب فكان متوسط عدد أفراد كل عائلة هو سبعة 07.

ب - مصدر الدخل العائلي:

لأننا اعتبارنا أن العائلة بالنسبة لهذا الشاب تتكون مـن الأب، الأم و الاخـوة فـإن مصدر الدخل العائلي سيتمثل حتما في إحدى هذه العناصر الثلاثة، و هذا طبعا لا ينفي وجود عناصر دخيلة قد تكون مصدر دخل لهذه العائلة

---

* معنى القول: أنا أعمل هنا حتى لا انسى ما درسته لكن إذا وجدت عملا آخر فسأذهب اما الأجر المتقاضى فلديه فائدته

الأب: على اعتبار أن الأب غالبا ما يكون هو المسؤول الأول و المباشـر داخـل العائلة حاولنا معرفة ما إذا كان فعلا هو مصدر الدخل بالنسبة لشباب بحثنـا علـى اعتبـار جنسهم و سنهم.

نشير إلى أننا في حالات الزواج سألنا عن مصدر دخل القرين

جدول 24: مصدر الدخل عند الأب

مصدر الدخل / الجنس	الأجر الشهري		منحة التقاعد		شيء آخر		المجموع	
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
إناث	20	24.10	42	50.60	21	25.30	**83**	**100**
ذكور	05	31.25	08	50	03	18.75	**16**	**100**
المجموع	**25**	**25.25**	**50**	**50.51**	**24**	**24.24**	**99**	**100**

نلاحظ من خلال هذا الجدول البسيط أن معظم الشباب آبائهم متقاعـدون و مـصدر دخلهم هو منحة التقاعد و يقدرون بنسبة 50.51 % ، في حـين نجـد أن 25.25 % مـن الشباب آبائهم يعملون و لديهم راتب شهري ، أما 24.24 % من الشباب فآبائهم إمـا لـيس لديهم مصدر دخل ثابت أو ليس لديهم مصدر دخل تماما.

لقد قال لنا أحد الشباب و هو يعمل بقطاع الخدمات: "**أنا بابا إذا اخدم نهـار يـريح عشرة**"، و ما هذا التصريح إلا تعبيرا عن عدم وجود مصدر دخل ثابت لهذا الأب و هو حال العديد من شباب عينتنا.

الأم: الأم مثلما قد تساهم مع العائلة كمصدر للدخل، كما قد تشكل وحدها مـصدرا للدخل لذا ففي استفسارنا عن الأم لم نستفسر عن نوعية المصدر بقدر استفسارنا عن مـا إذا أمكن اعتبارها مصدرا للدخل أم لا؟

نشير هنا انه بالنسبة للمتزوجات فقد اعتبرناهن ضمن فئة الأمهات بدون دخل

جدول 25 : الأم كمصدر للدخل

النسبة %	التكرار	مصدر الدخل
29.9	29	**لديها دخل**
70.70	70	**ليس لديها دخل**
100	**99**	**المجموع**

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن اغلب أمهات شبابنا و البالغة نسبتهن 70.70% ليس لديهن دخل و بالتالي لا تساهمن في المصروف المنزلي مقابل فقـط نـسبة 29.29% مـن الأمهات اللواتي لديهن دخل.

<u>الاخوة:</u> لأن الأخ فرد من هذه العائلة و له منها ما عليه اتجاههـا، فقـد حاولنـا التعرف عما إذا كان هذا الأخ يعمل أو لا يعل

<u>جدول 26</u> : عمل الأخ

النسبة %	التكرار	العمل
37.37	37	**يعمل**
62.63	62	**لا يعمل**
100	**99**	**المجموع**

هذا الجدول تعبير عن عدم عمل أغلبية الاخوة بالنسبة لشباب بحثنا مثلما تكشفه لنـا نسبة 62.63% ، أما عن الاخوة العاملين و الذين بلغت نسبتهم فقـط 37.37% ، فحينمـا استفسرنا عن مدى اعتبارهم كمصدر للدخل العائلي،

- قال لنا أحد الشباب و هو يعمل بمؤسسة تعليمية:"**أنا خويا صح يخدم بصح راه يخبئ باش يتزوج**"

- و قال آخر من نفس المؤسسة: "**خويا أنا يا ربي يكفي روحو**"

يتفق هذان التصريحان في الإشارة إلى نفي مساهمة الخ في المصروف المنزلـــي و دعم لعدم اعتبارهم كمصدر دخل يساهم في المصروف المنزلي، أما الاختلاف فيكمن في الاتجاه الذي يأخذه الدخل لدى كل واحد منهما، و السبب في عدم مساهمتهم في المـصروف المنزلي.

3-2- العائلة و نظرتها إلى الشاب:

3-2-1- قبل إدماجه في العمل: سؤالنا هنا على الشباب كان مباشرا و مفاده: كيف كان تعامل أفراد عائلتك معك قبل حصولك على هذا العمل؟

هنا أوردنا أربع اقتراحات و هي:- جيد – مرض – سيئ – شيء آخر

لكن و من خلال تكرار نفس السؤال على المبحوثين، و تكرار الاستماع لأجـوبتهم وجـدنا أمامنا نوعين من الإجابات و هي: إما عادي أو نوعا ما، التعامل العادي شـمل كـل مـن التعاملين المرضي و الجيد، أما التعامل على شكل نوعا ما فقد كان تعبيرا إما عن التعامـل السيئ أو المتغير، و قد حاولنا التطرق لهذا الأمر على أساس اعتبارين و هما الجنس و السن

جدول 27:علاقة العائلة بالشاب من خلال الجنس

التعامل / الجنس	عادي		نوعا ما		المجموع	
	ت	%	ت	%	ت	%
إناث	41	49.40	42	50.60	**83**	**100**
ذكور	14	87.50	02	12.50	**16**	**100**
المجموع	**55**	**55.56**	**44**	**44.44**	**99**	**100**

من خلال هذا الجدول أن أغلب شباب عينتنا المقدرة نسبتهم بـ55.56% ، يرون أن تعامل افردا العائلة معهم كان تعاملا عاديا ، و هذا ما تؤكده نسبة الذكور بـ 87.50% ، في حين ترى أغلب الفتيات أن التعامل التي بلغت نسبتهن 50.60% ،طريقة التعامل عبر عنها لنوعا ما.

كان هذا فيما يخص تعامل أفراد العائلة مع الشباب قبل الإدماج في البرنـامج حـب الجنس، أما إذا نظرنا على هذا التعامل على أساس السن فيمكن أن نجد ما يلي:

جدول 28:علاقة العائلة بالشاب من خلال الجنس

السن / التعامل	من 19 إلى 30 سنة		من 31 سنة فما أكثر		المجموع	
	ت	%	ت	%	ت	%

عادي	52	63.41	03	17.65	**55**	**55.56**
نوعا ما	30	36.59	14	82.35	**44**	**44.44**
المجموع	**82**	**100**	**17**	**100**	**99**	**100**

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن أغاب الشباب الذين بلغو من العمر أكثر من 31 سنة و الذين تقدر نسبتهم بـ 82.35% ، عبروا عن تعامل أفراد العائلة معهم بكلمة نوعا ما ،في حين يرى اغاب الشباب الذين يتراوح سنهم بين 19 و 30 سنة و هم يمثلون نسبة 63.41% يرون ان التعامل معهم كان عاديا.

3-2-2-أثناء العمل ضمن البرنامج:

إن الشاب عندما يكون بدون عمل ليس مثلما عندما يصبح يعمل، و الحال يختلف بين الذكور و الإناث، لذا حاولنا إعطاء فكرة عن تغير نظرة العائلة للشاب بعد التحاقه بالعمـل و ميزنا بين نظرتها للأنثى و نظرتها للذكر.

جدول 29: علاقة تغير نظرة العائلة بالجنس

تغير النظرة / الجنس	نعم		لا		تقريبا		المجموع	
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
إناث	23	27.71	45	54.22	15	18.07	**83**	**100**
ذكور	14	87.50	00		02	12.50	**16**	**100**
المجموع	**37**	**37.37**	**45**	**45.46**	**17**	**17.17**	**99**	**100**

نلاحظ في البداية أن اغاب الشباب الذي تقدر نسبتهم بـ 45.46% ، يرون أن نظرة العائلة لم تتغير بالنسبة لهم ، أما إذا نظرنا إلى متغير الجنس فإننا نجد أن الـذين يـرون أن نظرة العائلة لم تتغير بالنسبة لهم هم في معظمهم من الإناث و تقدر نسبتهن بـ 54.22% ، في حين يرى ما يعادل 87.50% من الذكور أن نظرة العائلة لهم تغيرت بعد بدايتهم لهـذا العمل.

سواء هذه النظرة أو تلك يمكن إرجاعها إلى أن العائلة الجزائرية مازالت ترى أن مكان الفتاة في البيت و مكان الذكور خارجه لذا فنظرتها للفتاة لا تتغير بينما تتغير بالنسبة للذكر.

4- تصور مرحلة الشباب عبر العصور:

يرى العالم Charbonnier [1] بوجود مصطلحين فقط بإمكانهما تحديد هذه المرحلة من الحياة و هما الطفولة و الرجل الشاب، فالإنسان مادام لا يعتبر طفلا، أو ما دام المجتمع لم يبقى ينظر إليه على أساس أنه طفل فهذا يعني أنه قد أصبح شابا.

و لكن حتى مرحلة الشباب مرت بعدة تصورات عبر العصور ، ففي كل مرة كان للشاب ميزاته و ظروفه الحياتية و كذا العملية ، و لهذا فقد ميزنا بين جملة من هذه التصورات و التي جاءت على النحو التالي :

4-1- الشاب المسيطر عليه: الشاب في بداياته كان دائما يبقى في حدود العائلة ، إذ لم تكن له لا المؤهلات و لا الإمكانيات التي تسمح له بأن يغير من رأي الأهل ،فالشاب هنا كان يعاني من قلة الخبرة ، قلة الإمكانيات و كثرة التصرفات الطائشة.

الابن في هذه الفترة حتى و إن كان متزوجا و عمره أكثر من أربعين سنة، فإنه لم يكن حر التصرف، بل كان لزاما عليه دائما المرور من خلال والده، ليستشيره و ليأتمر بأمره في أكثر أمور الحياة.

الشاب هنا كان مسيطرا عليه من طرف الأهل الذين جاءوا به إلى الحياة، عملوا على تربيته و أنفقوا عليه حتى يكون مثلما أرادوا له هم أن يكون، و ليس مثلما أراد و بقي دائما يأمل في أن يكون.

4-2- الشاب المتسرع: في هذه الفترة حاز الشباب على اهتمام الطبقة الأرسطوقراطية ، فالأبناء البكر عليهم أن ينتظروا طويلا قبل أن ينسحب الآباء من التدخل في حياتهم اليومية و الخاصة.

---
[1] – MASSON, opcit, p 29-35

الشباب هنا أصبح يمثل عنصر قوة و تعلم فرضتهما هذه الظروف التي كان يعيـشها الشاب، الذي أصبح يتدخل من أجل إيجاد حل لهذه الظروف الاجتماعية في جانبها المـادي أكثر منه المعنوي، فالهم الوحيد للشاب أصبح يتمثل أولا و قبل كل شـيء فـي ضـرورة الحصول على الاستقلال المادي، و بالتالي تكون له إمكانية إقامة أسرة يعيلها بنفسه، و ليس عن طريق أهله، و من خلال تحقيق هذا فإنه يأمل في الوصول إلى تحـسين وضـعه فـي المجتمع و ترقية مكانته بداخله.

4-3- <u>الشاب المضحي</u>: تميزت هذه الفترة بالتحسن في طرق و كيفيـة معاملـة الشباب ، فبعد كان الشاب لا يسعه أن يقوم بأي شيئ دون الرجوع إلى أهله، هنا كان عليه أن يسعى بنفسه إلى بناء حياته دون الرجوع إلى الأهل.

فالطفل من خلال تربيته يجب أن يربى كرجل بالنظر إلى احتياجاته، و ليس بالنظر إلى ما يرغب فيه الساهرين على تربيته، هذه التربية تؤثر على المعطيات العقلانيـة التـي ترتكز عليها المعارف و التوجهات النظرية لشخصية الطفل.

فمرحلة الشباب هنا ليست فترة للانتظار، بل هي فترة للتعلم أو"سن التعلم"[1]، حـسب المصطلح التفسيري المستعمل من طرف جون بابليست كروفيي سنة 1762 .

فهو في هذه المرحلة لا يعتمد على أي فرد و ليس عليه أي واجب اتجاه أي أحد، فهو وحده في مواجهة ظروف الحياة و لا يجب أن يعتمد إلا على نفسـه، و بالتالي فالشاب هنـا يتمتع بشخصية رائعة يسلكها لنفسه من خلال التربية التعليمية التي تلقاها منذ طفولته الأولى، و التي جعلته قادرا على تحمل أعباء الحياة دون الاعتماد على أقرب المحيطين به.

هذه الفترة عرف فيها الشباب باسم الشباب المضحي، لأنها تميزت بتضحية الـشاب في سنواته الأولى التي يقضيها في التعلم، دون تهاون أو تراخي ليستطيع في النهاية مجابهة أعباء الحياة.

4-4- <u>الرومانسية و مرض العصر</u>: في هذه الفترة كلما أدت الأسرة أو العائلة دورها المعنوي في الحياة ، نشأ ما يسمى بصراع الأجيال ، و الصراع هنا يكـون صـراع جيل الشبـاب فيما بينهم و التسابق من خلال قصص العشق و الغرام.

---

[1]- opcit , p25.

العواطف هنا هي التي كانت تقود الشاب و الهم الوحيد لديه كان كيف يعيش قصص الحب و يحقق من خلاله رغباته الجنسية.

هنا الشاب يرى أن احتياجاته المادية واجبة القضاء من طرف الأهل، و بالتالي فما عليه هو سوى أن يتسابق مع أبناء عصره و جيله لأجل اختيار عشيقة أو حبيبة يتباهى بها أمامهم، و يعيش معها أجمل قصص العشق و الغرام.

الشاب هنا سادته رومانسية التفكير، فكل شيء كان ينظر إليه من خلال عاطفته وكيف تكون له عشيقة، أما الحاجيات المادية فلم يكن يعيرها أي اهتمام.

4-5- <u>العقلانية و التأطير</u>: في هذه الفترة رغم اختلاف الأوضاع الاجتماعية، و رغم الاختلاف في المستوى التعليمي في التربية و القيم الخلقية فهؤلاء الشباب يشتركون في عدة أمور سواء في الخير أو في الشر.

بفضل الكنيسة والكاثوليكية أنشأت جمعية و بعض الهيئات المشرفة على تأطير الشباب العامل، و نشأ بعد هذا في الثمانينات ما عرف بقوانين فيري les lois de ferry التي تأخذ بعين الاعتبار إيجابية التعليم بالنسبة لملايين الأطفال.

هنا إذا بدأ التفكير جديا في صناعة شباب متعلم و مفكر يمكن الاعتماد عليه في المستقبل إذ بدأ ينظر إليه على أنه الخليفة في هذه الأرض لذا يجب أن يتعلم تسيير كيف يقود ليس الأسرة أو العائلة و إنما المجتمع ككل، لذا وجب تعليمه و تأطيره استعدادا لهذه المسؤولية التي ستكون يوما ما مسئوليته.

هنا بدأ التسابق بين أبناء جيل الشباب حول إحراز أفضل و أعلى الشهادات من أجل تسلم أكبر و أفضل المناصب.

4-6- <u>الشاب المجند</u>:**الشباب في هذه الفترة بدأت تأخذه لذة التعلم و حب الاكتشاف أصبح يرغب في أن يصبح شخصية معروفة أو نجما لامعا في مجتمعه ، كيف ذلك ؟ عن طريق ما سيحصل عليه من العلم و المعرفة،أم عن طريق شيء آخر؟.**

هنا أيضا يبرز شيء آخر و هو أن الشاب يهيأ نفسه ليكون في مقدمة الحروب و المعارك حتى و إن لم يكن حضر لها فالمهم بالنسبة له هو أن يحقق ذاته من خلال ذلك ، لأنه يرى في وجوده في ساحة المعارك إثبات على فعاليته في المجتمع.

من هنا نرى أن الشباب هو الجيل الأكثر تقدما في المجتمع أولا لأنه يمثل المستقبل و ثانيا لأنه يحمل استعدادات كثيرة تمكنه من العمل حتى يكون هذا المستقبل مزدهرا،و لهذا أعتبر الشباب الفئة المجندة لأجل الغد أو لأجل المستقبل .

5- إطلالة تاريخية على تأطير الشباب:

إن الرصيد الإجمالي من الشباب يمثل جوهرا، و رصيدها من الشباب المتعلم يمثل قوة، لذلك فإن وجب الاستثمار، فإن الاستثمار الحقيقي يشمل الطاقة الجبارة لهؤلاء الشباب.

"فالشباب هو المرحلة من العمر التي يقترب فيها الفرد من النضج العقلي و البدني، وهو جزء من عملية النمو الشامل المتكامل للفرد، حيث تتأثر بما سبق و تترك بصماتها و آثارها على ما يليها من فترات"[1]، فالفرد يمتاز عموما في هذه المرحلة بالحيوية و قوة الفعالية و امتداد الأمل و التطلع إلى المستقبل بطموحات كبيرة، فكانت الحركة بميلاد حركات و جمعيات لفائدة هؤلاء الشباب خاصة و أن الأمر تعلق برهان سياسي إيديولوجي:

" – الجمعية الكاثوليكية للشباب الفرنسي سنة 1966.

- الحركات الكشفية سنة 1920
- حركة الشباب الكاثوليكي سنة 1926.
- جمعية الشابات المسيحيات العاملات سنة 1928.
- جمعية الشباب الفلاحية (1929).
- جمعية الطلبة المسيحيون (1930).
- الاتحاد الفدرالي اللائكي سنة 1933"[2]

هذه الجمعيات أدت بالدول إلى الاهتمام أكثر فأكثر بطبقة الشباب حتى أصبحت إحدى السياسات الهامة و بهذا "و بعد الأمانة العامة للشباب لسنة 1940، أنشأ Vichy "مفوضية عامة خاصة بالشباب، ومن ثم أنشأ مراكز للتكوين المهني ثم ديارا للشباب وأيضا نوادي للشباب"[3].

---

[1] - نموذج الاستفادة من الشباب لإحداث التنمية: مجلة الإدارة ، المجلد 28،العدد الثاني، أكتوبر1920 ،ص64.

[2] - MASSON, opcit, p89-90..

[3] - opcit, p91.

أما عن الجزائر مثلا و في سنة 1954 و من أجل إعطاء صرح أكبر و فعالية أكبر لاهتمامات الشباب التعليمية، التربوية و الرياضية تم إنشاء وزارة لهذا الغرض و هي وزارة الشبيبة و الرياضة وكان الهدف الأول هو توجيه الشباب و مساعدتهم سيكولوجيا على بناء علاقات بناءة

أما الهدف الثاني فتمركز حول مشكل عدم المساواة وخاصة في الدراسة و محاولة التقليص من هذه الفروق وحدتها.

لكن و ابتداء من سنوات السبعينيات و مع بداية تفاقم مشكـل البطالـة و بداية انتشار البيوت القصديرية كان التركيز أكثر حول إيجاد حل لمشكلة البطالة التي أول من عانى منها هم هؤلاء الشباب.

6- الشباب الجزائري و البطالة:

يعاني الشباب الجزائري مثله مثل باقي شباب العالم من مشكلات و صعوبات تعترض طريق مسيرته و تحول بينه و بين الانطلاق لتحقيق آماله، و تظهر "البطالة على رأس قائمة هذه المشكلات لامتدادها و تغلغلها في جوانب متعددة تحيط بالشباب كالعنكبـوت و تشل حركته"[1] ، و تكمن خطورتها أنها أصبحت تنتشر بين الشباب عامة و بين الشباب المتعلم على وجه الخصوص، لذا وجب تشجيع هؤلاء الشباب على المضي قدما بحثا عن العمل لإنقاذ نفسه من التردي إلى طريق الانحراف .

7- الشباب الجزائري و العمل:

- شاب يعمل في القطاع الصحي قال:"**كنت نخدم عند البريفي و جيت لهنا باش نتريقلى**" بمعنى انه كان يعمل لدى الخاص و جاء على البرنامج حتى تسوى وعيته المهنية

- شاب آخر يعمل في قطاع الخدمات قال: "**لو كان تصيحلي ندير حانوت و نريح فيه**"

عن تحليلنا لهذين التصريحين يجعلنا نرى أن الشباب الجزائري و أي كان مستواه التعليمي، فإذا كان باحثا عن العمل و طالبا عليه فإنه يجد نفسه أمام مفترق طرق ذو ثلاثة اتجاهـات و هي:

---

[1] ـ نموذج الاستفادة من الشباب لاحداث التنمية ، مرجع سابق، نفس الصفحة.

7-1-العمل الحكومي: و هو الطريق المفضل لدى أغلب الشباب باعتباره الطريق الآمني،لكن هذا الطريق يجعل الشباب ينتظر لأوقات طويلة قد تدوم سنوات ،مما يجعله قد يتقبل أي عمل حتى عن كان لا يتناسب مع رغباته أو تأهيله ،لكنه يبقى يبحث و ينقـ ـ ـ ب و يشارك في المسابقات من أجل الحصول على هذا النوع من العمل ، و السبب هو أن هذا العمل يحقق له ما يلي:

- الحصول على مستحقاته في نهاية كل شهر بصرف النظر عن كمية و نوعية العمل المؤدى.
- بذل القليل من الجهد خلال ساعات عمل محددة.
- ضمان الاستقرار الوظيفي و الترقية في الأوقات المحددة
- ضمان معاش التقاعد عند نهاية الخدمة.
- ضمان عدم التعرض إلى الفصل من العمل غلا في حالات نادرة جدا.

7-2-العمل في القطاع الخاص: يختار البعض الشباب العمل في هذا القطاع مادامو لم يتحصلوا بعد على عمل في القطاع الحكومي ، فالعمل في هذا القطاع يتطلب:

- بذل الجهد الكثير و العمل لمدة ساعات محددة و قد تزيد دون توقف.
- المستحقات التي يحصل عليها غالبا ما تكون غير ثابتة، لأنها ترتبط ارتباطا وثيقا بكمية و نوعية الإنتاج، و بالتالي برضا صاحب العمل.
- ليس هناك أي استقرار وظيفي، فالعامل في هذا القطاع قد يتعرض للفصل في أية لحظة.

7-3-العمل الحر: لعمل في هذا القطاع الحر مرغوب فيه ،و رغم انه شاق وعر محفوف بالمخاطر لكنه يسمح للشباب من تحقيق مرادهم و تلبية طموحاته، ففي هذا النوع من العمل يتجه الشاب إلى تخطيط حياته العملية حسب تأهيله ، خبرته ، ميوله ، لكن حسب و بالدرجة الأولى إم103كانياته المادية، فالعمل الحر يتطلب رأس مال لا بأس به يبتدئ به الشاب حياته العملية و الذي يجب أن يكون مستعدا للمجازفة به ، لنه مثلما يعتمل النجاح فإنه يحتمل أيضا الفشل.

لقد عرفت المؤسسات الجزائرية مع نهاية الثمانينات و في بداية التسعينيات ضغوطات كبيرة في جانبيها التسييري و التمويلي نظرا للتطور التكنولوجي الكبـــــير و السريع الذي عرفته مختلف مؤسسات دول العالم.

هذه المرحلة إذن لم تعرف فقط ركودا في توفير مناصب العمل، و لكنها أكثر من ذلك قد عرفت تسريحات متوالية للعمال، بعد حل هذه المؤسسات فكانت الضحية الأولى بعد العمال المسرحون هم الشباب، و خاصة منه ذلك الشاب الباحث عن العمل لأول مرة و الذي لا يملك أدنى تأهيل عملي.

الفصـــل الرابــع

بعض السياسات المتبعة في إطار تشغيل الشباب

مقدمة الفصل

1 – في إطار سياسة جديدة للتشغيل

2- التجربة العالمية في ميدان التشغيل

3- التجربة الجزائرية في ميدان التشغيل

4- العوامل المؤثرة في تشغيل الشباب

5- البرامج الأولى لتشغيل الشباب في الجزائر

خاتمة الفصل

تعتبر عملية إيجاد مصب عمل، أو عملية الحصول على منصب عمل أحد الاهتمامات الرئيسية التي يجب على كل دولة التكفل بها و أخذها بعين الاعتبار، لأن التشغيل يعتبر من العوامل الأساسية التي يرتكز عليها نجاح أو فشل سياسات و إستراتيجيات الدول على المدى القريب و البعيد، هذا بالإضافة إلى أن هذا الطلب أصبح يمثل الغاية الأولى لمختلف شباب العالم

و نظرا من جهة لأهمية هذا المطلب من خلال مساهمته في الرفع من اقتصاد أي بلـــد، و نظرا من جهة أخرى لضرورة الاهتمام بعنصر الشباب باعتباره يمثل عصب كل دولة كان يجب التفكير و التخطيط من أجل وضع حل لهذا المطلب، و لما لا تجاوزه، فكان التفكير أولا في وضع سياسة شبا نية و ثانيا وضع سياسة خاصة بتشغيل الشباب.

1- في إطار سياسة شبانية للتشغيل:

كل شاب في حاجة إلى تنشئة متكاملة و تربية سليمة ورعاية فائقة، و كل شاب هو محتاج أيضا إلى المزيد من الوعي الثقافي، الفني، العلمي، الرياضي و الترفيهي، لكن كل شاب محتاج أكثر إلى الشغل، محتاج إلى منصب عمل دائم، ولأن تحقيق هذا المطلب ليس بالأمر الهين لارتباطه بالوضع الاقتصادي للبلاد و بالوضعية الديموغرافية للسكان كان يجب النظر من اجل وضع سياسة خاصة بتشغيل الشباب.

و من أجل الوقوف عند معنى سياسة تشغيل الشباب تناولنا كل عنصر منها على حدى ثم حاولنا الإلمام بها جميعا من أجل إعطاء معنى موحد، فتناولنا أولا مفهوم كلمة السياسة، ثم انتقلنا إلى سياسة التشغيل إلى أن وصلنا إلى سياسة تشغيل الشباب.

1-1-السياسة:

سنحاول التطرق إلى مفهوم السياسة منا خلال بعض الجوانب:

السياسة لغويا: إذا ما تطرقنا إلى كلمة سياسة لغويا، نجد و حسب ما ورد في كتاب لسان العرب ما يلي " كان بنو إسرائيل يسوسهم أنبيائهم"[1]، أي يتولون أمورهم كما يفعل الأمراء و الولاة مع الرعية ، كما يقال أيضا في نفس المفهوم يسوس الدواب، و الوالي يسوس رعيته.

السياسة باللغة اللاتينية: هي مشتقة من كلمة POLICS، و هي عبارة عن كلمة يونانية الأصل و هي تعني الدولة أو المدينة.

السياسة اصطلاحا: لقد اختلف العلماء في تحديد مفهوم كلمة سياسة، فهي تعني عند البعض السلوكيات الإنسانية المرتكزة في هيئات و ممارسات الحكومة، و تعنـي عنـد البعض الآخر

"طريقة عملية تعالج بمقتضاها الجماعات البشرية مشاكلها و أوضاع بلادها"[1]

السياسة فلسفيا: تبقى كلمة السياسة مرتبطة بجملة من التغيرات المكملة بعضها للبعض الآخر، فهي تبتدأ بالصراع من أجل الحصول على موارد المجتمع و التحكم فيهـ ـا و ذلك في شكل أحزاب سياسية و جمعيات مختلفة تتنافس على الحكم

أما السياسة التي نقصدها في دراستنا هذه فهي القدرة على تجنيد الموارد البشرية لأجل تحقيق أهداف معينة عن طريق صنع القرارات علما أن النظام السياسي هو جزء لا

---

[1] - أبي الفضل جمال الدين محمد بن مكرم بن منكور الافريقي المصري ، لسان العرب . بيروت ، الطبعة 04. 1996.

[1] - منظمة العمل العربية، سياسة التشغيل في البلدان العربية، مكتب العمل العربي ، الجزء الأول،1993، ص 86.

يتجزأ من النظام السائدة في المجتمع، و بالتالي فإنه جزء لا يتجزأ أيضا من النظام الاجتماعي الذي يسود المجتمـع، و الذي ينظم في إطار جملة من السياسات سواء ثقافية تربوية أو اقتصادية.

1-2- السياسة الشبانية:

نقصد بها تصور القواعد التي تحكم و تنظم و توجه الشباب في إطار أهداف معينة تجسد مصالحهم و طموحاتهم و تنظر في شؤون حياتهم، إنطلاقا من مبادئ تعكس معتقدات و معايير خلفية ينتجها النظام السياسي السائد في بلد ما.

1-3- سياسة تشغيل الشباب:

لأن التشغيل يعتبر المشكلة الأساسية التي يعاني منها الشباب أكثر من غيره من فئات المجتمع، و نظرا للأهمية البالغة التي تكتسيها شريحة الشباب ضمن التركيبة الاجتماعية، فإنه يتعين على كل دولة حريصة على تطوير و ديمومة رقي شعبهـا و ازدهاره أن تضع سياسة مستقبلية للشباب تكمل كافة الجوانب الحياتية له.

إن العمل على وضع أي سياسة مستقبلية يتطلب بالضرورة تحديد الأهداف المرجوة من هذه السياسة.

تحديد الأهداف يكون من قبل المصالح و الأجهزة المكلفة و الساهرة على وضع البرامج و الخطط و السهر على تطبيقها ميدانيا.

إن وضع هذه السياسة يتطلب أيضا شيئا جد هاما، يتمثل في ضرورة الإطلاع بالواقع المعيشي لهؤلاء الشباب و خاصة من جانب معاناتهم و رغباته في الخروج من ظل المعاناة.

إن معاناة هؤلاء الشباب التي يتسبب فيها وقت الفراغ الدائم لديه، و إحساسه الدائم بالعجز و الإحباط و عدم القدرة على تولي مسؤولية نفسه بنفسه، مهما كان مستواه التعليمي جعلت الـهدف الرئيس من وضع سياسة شبا نية هو التكفل بفئة الشباب من خلال التعـاون و التنسيق بين جميع القطاعات و الأجهزة و الهيئات المعنية و المهتمة بهذه الفئة قصد حمايتها من الانحراف، و لأن الدافع الأول إلى الانحراف هو وقت الفراغ فقد كان الهدف الأول هو إيجاد الحل لكيفية شغل هذا الوقت بتوفير منصب عمل و لو مؤقت لهؤلاء الشباب، هذا العمل الذي سيساعد من جهة على إكسابهم تأهيل مهني و من جهة أخرى فهو يعمل على

إدماجهم مهنيا في المجتمع، نذكر هنا على سبيل المثال ما قاله لنا شاب يعمل في القطاع الصحي: "**يرحم باباك كي ما تصيبش• خدمة واش تدير ... تروح تسرق** "

هذا الشاب من خلال قوله هذا لا يجد منفذا للبقاء بدون عمل سوى في اطرق الغير مشروعة متجها إلى السرقة و كأنه يرى فيها الحل لحالته، و شغل لوقت فراغه، فماذا نقول لهذا الشاب؟.

إن سياسة تشغيل الشباب هي عبارة عن جملة الحلول أو البرامج المقترحة من قبل الدولة من أجل توفير أكبر قدر ممكن من مناصب العمل، و بالتالي الحد من مشكلة البطالة و لهذا يعتبر هدف الدولة هو وضع حد لأزمة الشغل من خلال إحداث توازن بين "مناصب العمل المتوفرة أو التي يمكن توفيرها و بين الطلبات على العمل المتواجدة في سوق العمل"[1].

يمكن أيضا النظر في سياسة تشغيل الشباب على أنها "مجموعة البرامج و القوانين التي تصدرها الدولة و التي تهدف من خلالها إلى تنظيم عملية التوظيـف و محاولة تحقيق التوازن في سوق العمل، من خلال توفير مناصب شغل دائمة لكل الطالبين عليه على أن تكون موافقة لقدراتهم و مستوياتهم و تكويناتهم و تكون لهم الحرية في اختياره"[1] .

2- <u>التجربة العالمية في ميدان تشغيل الشباب:</u>

" إن الإنخفاظ المستمر و الملحوظ لدى كافة دول العالم في مناصب الشغل لدى مختلف القطاعات ما عدى القطاع الفلاحي، أين بقـي عدد مناصب الشغل تقريبـا مستقرا لدى معظم هذه الدول "[2].

هذا الإنخفاظ في مناصب الشغل قابله أزمة بطالة خانقة، زاد في حدتها فقدان العديد من الأفراد مناصب عملهم و بالتالي خروجهم للبحث عن مناصب عمل مجددا.

إن القوة الكبيرة للباحثين عن منصب العمل تمثلت في فئة الشباب لذا كان لزاما على دول العالم أن تتحرك للحد من أزمة البطالة و بالتالي إيجاد الحلول اللازمة لمثل هؤلاء الشباب.

• ما تصيبش = لا تجد

1- Encyclopedie Universals, opcit, pp167-168

1 - opcit.

2- Programme mondiale de l’emploi, Situation de l’emploi dans le monde, Bureau internationale du travail,1988, p71.

إن وضع برامج مستقبلية للشباب و خاصة من جانب التشغيل تعني التفكير في تهيئة الظروف الملائمة لخلق مناصب عمل لهؤلاء الشباب، و لأن هذه الفكرة لم تكن سانحة لصعوبة تحقيقها كان من الأجدر إيجاد حل و لو مؤقت يتمثل في توفير شغل يكون و لو على الأقل مؤقت، فكان التفكير أولا في برنامج عقود التشغيل ـ التكويني، ثم برنامج النشاطات ذات المنفعة العامة و أخير و ليس آخرا برنامج التعاونيات الشبانية.

2-1- برنامج "عقود التشغيل - التكوين":

تعتبر فرنسا من أول الدول التي اعتمدت هذا البرنامج، و قد اهتمت بإعطاء شبابها البالغ من العمر بين 16 و 25 سنة تكوينا عمليا يسمح لهم من اكتساب تأهيلا مهنيا يساعدهم على الاندماج في عالم الشغل مستقبلا، و بالتالي فإنه سيساعدهم في الحصول على وظيفة مستقبلية دائمة.

كانت البدايات الأولى لتطبيق هذا البرنامج في سنة 1975، وقد اعتمدت من خلاله على إعطاء الشباب فرصة للتكوين خلال فترة معينة، يكتسب خلالها الشاب تكوينا يجعله صاحب تأهيلا مهنيا [1].

تبرم "عقود التشغيل – تكوين" بين الشاب الراغب في الاندماج للعمل ضمن هذا البرنامج و بين المؤسسة المستقبلة باعتبارها الهيئة التي ستعمل على إكساب الشاب التأهيل المهني، وكذا باعتبارها المؤسسة المشرفة على متابعة حسن سيرة و عمل هذا الشاب طيلة مدة هذا العقد التكويني، و لا يتم إبرام هذا العقد إلا بعد إبرام اتفاقية عمل بين المؤسسة المستخدمة و جهاز الدولة المكلف بتطبيق هذا البرنامج و السهر عليه.

نشير إلى أن هذا البرنامج تموله خزينة الدولة، و يبقى على عاتق المؤسسة المستقبلة و من خلال مسيريها، يبقى عليها واجب تكوين الشباب المدمج لديها، و الراغب في العمل ضمن هذا الإطار على مستواها، و لما لا الطالب على العمل في تلك المؤسسة.

يتم التكوين من خلال استقبال هؤلاء الشباب في المؤسسات لمدة معينة تحددها أحد المواد المنصوص عليها في العقد لا تتجاوز مدة هذا العقد السنة و هي غير قابلة للتجديد، يستفيد الشاب خلالها من إعانة مالية (تقدمها له الدولة من خلال الهيئة الموظفة له)، و عند انتهاء مدة العقد قد يستفيد الشاب من فرصة إدماجه للعمل بصفة دائمة في المؤسسة المستقبلة

---

[1] – Forum international sur l’emploi des jeunes, opcit, p8.

له، كما يمكن لذات المؤسسة الاستغناء عنه بمجرد نهاية مدة العقد و استقبال شاب آخر في إطار نفس البرنامج.

لقد تطور تطبيق هذا البرنامج في السنة الموالية من بدايته أي في سنة 1976، فأضيفت مادة جديدة في العقد تنص على الإدماج المهني لهؤلاء الشباب من طرف المؤسسات المستقبلة لهم بمجرد انتهاء مدة العقد التكويني، فلم يبقى عمل هذا الشاب مرتبطا بانتهاء مدة العقد و بالتالي مدة تكوينه، و إنما أصبح من حق هذا الشاب الاستفادة من الإدماج المهني بصفة دائمة في نفس المؤسسة التي قضى بها مدة العقد التكويني، أو بإحدى فروعها، يكون له هذا بعد نهاية مدة العقد التكويني.

من خلال هذه التجربة، و من خلال هذا البرنامج و المتمثل في برنامج عقود التشغيل التكوين، و خاصة بعد المادة الجديدة التي عدلت في العقد المبرم بين الشاب المدمج للعمل ضمن هذا لإطار و بين المؤسسة المستقبلة لهذا الشاب، لا نستطيع إلا رؤية هذا الشاب بعد أن كان في السنة الأولى من تطبيق هذا البرنامج يبذل قصارى جهده ليكتسب تأهيلا مهنيـ ـا و ليكسب ود و ثقة مسئوليه في العمل، و بعد أن كان يعمل جاهدا على رسم أحسن صورة له بداخل المؤسسة المستقبلة له، حتى ينال رضا الجميع، و يستفيد في النهاية من منصب عمل في ذات المؤسسة فمع التعديل في العقد أصبح الشاب المدمج ضمن هذا الإطار يرى نفسه صاحب عمل دائم قبل نهاية فترة العقد و لذا فلم يبقى يسعى إلى إثبات استحقاقاته و جدارته في العمل، أما من ناحية المؤسسات المستقبلة فقد قل استقطابها لهذه الفئة من الشباب في إطار هذا البرنامج نظرا من جهة لمحدودية مناصب العمل لدى معظمها و من جهة أخرى فمناصب العمل الدائمة أو التوظيف أصبح يخضع لشروط و معايير محددة، كذلك و لأن معظم هذه المؤسسات لا تملك حق إشغار منصب عمل أو إحداث منصب عمل دائم لهذا فإنها تفضل عدم إبرام عقد هي ليست قادرة على تنفيذ بنوده و بالتحديد توفير العمل الدائم عند انتهاء أجل العقد، أشير إلى انه و من خلال دردشاتنا مع شباب عينتنا ول هذا البرنامج قالت لنا إحدى عناصر عينتنا و هي فتاة لديها مستوى تعليمي جامعي: "**هذا البروقرام انا جامي سمعت بيه**"، بمعنى هذا البرنامج لم أسمع عنه أبدا، و هذا قد يعني أن هذه التجربة حتى و إن طبقت في الجزائر فإنها طبقت لمدة محددة و لفائدة عدد محدد من الشباب.

2-2-برنامج "النشاطات ذات المنفعة العامة":

نظرا للإقبال المتزايد الذي عرفه البرنامج الأول من خلال ضمانه لهؤلاء الشباب من جهة تكوينا مهنيا تأهيليا مدفوع الأجر، و من جهة أخرى إدماجا مهنيا دائما بعد نهاية مدة العقد.

نظرا كذلك لأن طاقة استقبال هؤلاء الشباب أصبحت محدودة من جهة توفر المناصب المالية التي لم تبقى من صلاحيات المؤسسات المستقبلة و إنما ارتقت إلى مستوى الهيئات العليا و التنظيمية لهذه المؤسسات، ألغيت المادة المعدلة التي جاءت سنـــة 1976، و حتى يضمن للشباب أكبر قدر ممكن من الإدماج المهني ظهر إلى الوجود سنة 1984 برنامجا آخر جديد يتمثل في برنامج "النشاطات ذات المنفعة العامة".

إذن ظهر برنامج "النشاطات ذات المنفعة العامة" إلى الوجود سنة 1984، شمل هذا البرنامج مثل سابقه شريحة الشباب البالغيـــن من العمر بين 16 و 25 سنة، يسمح هذا البرنامج لهؤلاء الشباب مـــن الحصول على تأهيل مهني و اكتساب خبرة هامة في ضروريات الحياة اليومية من خلال الأعمال التي ينجزها لفائدة الصالح العام.

الصالح العام يتضمن كل الأعمال و المنجزات التي تعود بالخير و الفائدة على جميع أفراد المجتمع فكانت هذه الأعمال من نصيب خاصة ديار المسنين و العجزة و المستشفيات، إضافة كذلك إلى السهر على صيانة المرافق العمومية.

أغلب الشباب المدمجين في إطار هذا البرنامج هم شباب رسبوا في دراستهم، أو لم يتمكنوا من تحقيق مستوى دراسي مؤهل، أو حتى الشباب المتمدرسين الذين يرغبون في اكتساب أولا القليل من المال و ثانيا استعدادا للحياة العملية.

مدة العمل في إطار هذا البرنامج تتراوح ما بين الثلاثة أشهر و الإثنتي عشـــرة شهرا، بمعدل على الأكثر عشرون ساعة في الأسبوع، يكتسب من خاله الشاب تأهيلا مهنيا من جهة، و إدماجا صريحا في المجتمع من خلال العلاقات الاجتماعية التي يشكلها من خلال العمل في هذا الإطار.

- شابة تعمل بمؤسسة تعليمية قالت: **"كنت نخدم في الشبكة الاجتماعية و حبسوني... قالو لي ما فيكش الشروط باش تخدمي في هذا البرنامج".**

العمل في إطار الشبكة الاجتماعية هو المصطلح الذي شاع لدى العاملين ضمن برنامج النشاطات ذات المنفعة العامة، و تصريح هذه الشابة يحمل بعدا أساسيا وهو أن برنامج الأعمال المأجورة بمبادرة محلية جاء كتكملة لبرنامج الأنشطة ذات المنفعة العامة.

- شابة تعمل في مؤسسة إدارية قالت راني نوجد في كواغطي باش نخدم في الشبكة الاجتماعية، بمعنى أنها تحضر في الوثائق من أجل أن يتم إدماجها ضمن برنامج النشاطات ذات المنفعة العامة، و هذا القول يحمل بعدين آخر غير سابقه و هو ان هذا البرنامج لا يزال قيد التنفيذ، فقد بأكثر صرامة إدارية.

2-3- برنامج "التعاونيات الشبانية":

كثيرون هم الشباب المبدعون و المفكرون، و كثيرون هم أيضا الشباب حاملي الشهادات مثلما هم كثيرون أيضا الشباب الذين يرفضون العمل بالجر حتى و لو كان العمل دائم و يفضلون العمل، هؤلاء الشباب ليست لديهم لا الاستعدادات النفسانية و لا القابلية المبدئية للاندماج ضمن لا البرنامج الأول و لا البرنامج الثاني، بل طموحاته تعدت ذلك إلى الرغبة في تحقيق فكرة و إنجازها بنفسه و بالتالي فرغبته تمثلت في إنجاز عمل يكون هو صاحبه، لـذا و تلبية لطموحات هؤلاء الشباب و تدعيما لفكرة العمل المشترك جاءت الفكرة، فكرة برنامج "التعاونيات الشبانية ".

تتجسد هذه التعاونيات الشبانية من خلال فكرة لإنجاز مشروع، يقوم بإعداد هذه الفكرة مجموعة من الشباب لا يتجاوز عددهم الستة أفراد و لا يقل عن الاثنين، يتفق أعضاء هذه المجموعة على إنجاز مشروع مشترك يساهم كل واحد منه فيه بطريقته، حسب من جهة مستلزمات المشروع و من جهة أخرى حسب إمكانياته.

يضمن هؤلاء الشباب نسبة من المال تقدر على الأقل بـ 10%، من تكلفة هذا المشروع في حين أن الجزء الباقي من تكلفة هذا المشروع يضمنه البنك على شكل قرض بنكي قابل للتسديد على المدى الطويل، قال لنا شاب يعمل بالقطاع الإداري: "**الي دارو تعاونيات شبانية ها ذاك الوقت سلكولها**"**،** تصريح هذا الشاب تعبير على أن التعاونيات الشبانية برنامج قد طبق في زمان مضى، و حسب تعبيرهم فإن الذين شكلوا هذه التعاونيات قد نجحوا.

هذا الدعم يستفيد منه الشباب البالغ من العمر من ثمانية عشرة سنة فما فوق، على أن تكون بطالة هذا الشاب تجاوزت على الأقل ثلاثة أشهر، تتبين مدة البطالة وفقا لتحديد تاريخ استفادة الشاب من منحة البطالة المخصصة للبطالين.

إذن لا تكون هناك تعاونية شبا نية إلا إذا توفرت فكرة مشروع اتفق عليها مجموعة من الشباب، هذه الفكرة تعرض على البنك المتكفل بتمويل هذه المشاريع ليقوم بدراستها من

كل الجوانب، وبعد ذلك يقوم بدوره من خلال الدراسة التقنية الاقتصادية للمشروع من تحديد التكلفة الإجمالية للمشروع و بالتالي تحديد مساهمة مجموعة الشباب فيها، و بجرد أن يدفعوا مساهمتهم في المشروع و باكتمال الإجراءات الإدارية يستلم هؤلاء الشباب قيمة التمويل.

قيمة التمويل تصدر لفائدة التعاونية الشبانية التي تحمل اسما خاصا بها و يكون أحد أفراد التعاونية هو الآمر بالصرف رفقة فرد آخر من التعاونية، يتم تعينهما و الاتفاق عليهما من قبل جميع أفراد التعاونية عن طريق عقد موثق، و لبقية الأفراد حق الاضطـــــلاع و المراقب.

يستفيد أفراد التعاونية من ختم أو طابع يحدد اسم التعاونية و مكان النشاط، وأي وثيقة تصدر من أحد أفراد التعاونية لا تحمل الختم و إمضاءات معظم أفراد التعاونية تعتبر غير صالحة.

3- التجربة الجزائرية في ميدان تشغيل الشباب:

إن الحديث عن التشغيل في الجزائر كان و لا يزال الاهتمام الأول لكل السلطات، ذلك و قد بقي الشغل دائما مرتبط بعاملين أساسـين، هما العامل الاقتصادي و ما يطرأ عليه من تغيرات في مجال الاستثمارات و بالتالي التفتح على الأسواق، و كذا العامل الديموغرافي و التزايد المستمر في نسبة السكان و الذي بقي يقابله دائما تزايدا ملحوظا في الطلب على الشغل.

إذن فلقد عرفت الجزائر و منذ الاستقلال عدة تغيرات سياسية في نظام الحكم الذي سادها، و ما لا يجب تجاهله أن رغم تغير هذه الأنظمة إلا أنها جميعا اهتمت بفئة الشباب رغم أن كل منها كان لها تصور خاص في طريقة التكفل بالشباب.

و رغم أن الجزائر و مباشرة بعد الاستقلال لم تكن تعاني من أزمة البطالة باعتبار أن الاستقلال قاده مغادرة معظم المعمرين أرض الوطن تاركين ورائهم مناصب عمل شاغر استفاد منها الجزائريون، لكن هذا الوضع كان مباشرة بعد الاستقلال و لم يدم طويلا، إذ سرعان ما تغير الوضع إذ سجل "سنة 1964،ما يقارب 900.000 عاطل عن العمل يبحثون عن شغل دائم" [1]، و كان أغلبهم عبارة عن شباب ،و لأن الأزمة كانت أزمة سياسية قبل أن تكون أزمة شغل فقد قسمنا مراحل تطور سياسة التشغيل في الجزائر حسب مرحلتين سياسيتين هامتين و هما مرحلة الحزب الواحد و مرحلة التعددية الحزبية.

1- MUSTAPHA BOUTEFNOUCHT, opcit, p 33

3-1- المرحلة الأولى:

هي مرحلة الحزب الواحد تمتد منذ الاستقلال و إلى غاية سنة 1988، فإبان الاستقلال و كما لا يخفى على أحد ورثت الجزائر آلاف اليتامى و المشردين، و آلاف المصابين من جراء حرب التحرير، و هو الوضع الذي تطلب سياسة اجتماعية جادة تهتم بالرفع من وضع هؤلاء الأفراد.

لقد أعطيت الأولوية في البداية للقضاء على الأمية و رعاية اليتامى و الأطفال المهمليـن و المشردين.

أما في سنة 1965 و بعد التصحيح الثوري سارعت الدولة الجزائرية إلى:

- تكوين إطارات كمسؤولين قادرين على تجميع طاقات الشباب و توجيههم
- توحيد حركات الشباب حتى تكون متكاملة و في إطار موجه يخدم المشروع الاشتراكي"[1] أما سنة 1976 فقد جاء في الميثاق الوطني أنه "لا يجوز لأي شاب أن يبقى منعزل عن التربية الإيديولوجية التي سيجسد حلولها كل شباب البلاد "[2].

فالفترة إلى غاية هنا كانت فترة توجيهات و قرارات من المستوى العالي للدولة الجزائرية، كان همها الوحيد و الأول هو أن يتم تكوين شباب جزائري إيديولوجيا و تربيته أحسن تربيـة و توفير له أدنى شروط الحياة التي بدايتها التربية السليمة و الحق في التعليم و الصحة.

هدف الحزب الواحد كان الرفع بالشباب و ترقيته من خلال دمجه و إشراكه في النظام السائد للبلاد، و لم يتم التطرق لمشاكل الشباب إلا في سنة 1976.

بعد هذا الاهتمام الأول مع الميثاق الوطني، جاء الاهتمام الثاني من خلال المخطط الخماسي الأول (1980-1984)، الذي كان من أهم أهدافه "مواصلة خلق مناصب شغل جديدة لتلبية الطلب الإضافي للعمل و كذا مواصلة امتصاص شرائح اليد العاملة المقبلة"[3]

و الجدول المبين فيما بعد يوضح لنا كيف مع ارتفاع عدد السكان، يرتفع عدد الأفراد النشطين و رغم ذلك يرتفع أيضا عدد البطالين، لذا سنتعرض فيما بعد لدور و علاقة كل من عاملي النمو الديموغرافي، و كذا الاستثمار في توفير مناصب الشغل و بالتالي علاقتهما بالزيادة من حدة مشكلة البطالة.

---

[1]- مجلة المسار المغربي ، المؤسسة الوطنية لنشر الصحف و المجلات المتخصصة، ص 39

[2]- جبهة التحرير الوطني: الميثاق الوطني 1976 ، المعهد الوطني التربوي ن الجزائر ، 1976 ، ص06

[3]- فصاب سعدية ، مرجع سبق ذكره ، ص53-54.

جدول 30: تطور معدل النشطين و البطالين في الجزائر[1]

السنوت	عدد السكان	السكان النشطين	عدد البطالين
1963-1966	12.1 مليون	2.56 مليون	0.84 مليون
1967-1976	16.9 مليون	3.06 مليون	0.67 مليون
1977-1986	23.0 مليون	5.34 مليون	1.14 مليون

3-2-المرحلة الثانية:

هي مرحلة التعددية الحزبية، تعد هذه المرحلة بمثابة الانطلاقة الحقيقية من أجل النهوض بالدولة الجزائرية بفضل أبنائها و رجالها الأكفاء.

لقد تزامنت هذه المرحلة مع فترة جد عصيبة مرت بها الدولة، و التي كان عليها الاهتمام أكثر بالوضع الاقتصادي من جهة و بالشباب من جهة ثانية، خاصة بعد أحداث أكتوبر من سنة 1988، الأحداث التي بقيت بمثابة ذكرى الانتقال من عهد الحزب الواحد و بالتالي بروز مسار ديمقراطي جديد تسوده تعددية الأحزاب و الجمعيات و المنظمات التي لم تنفك أن تتوقف عن الظهور، و التي أصبحت جميعها تولي أهمية بالغة من خلال برامجها لفئة الشباب الفئة التي صنعت الحدث مطالبة بالتغيير في طريقة مخاطبتها و الاهتمام أكثر بها.

من أجل هذا و من أجل التكفل بمشاكل الشغل و مشاكل الشباب و رغبة في ضرورة في إحداث إصلاحات في كافة الميادين سواء كانت اجتماعية، اقتصادية و حتى سياسية، كان لابد من وضع برامج خاصة بترقية الشغل و تسعى إلى التنمية الاجتماعية والاقتصادية و الثقافية من أهم محاورها "التكفل بالشباب من خلال التكوين المهني، و الإدماج في الحياة العملية و الاجتماعية و الثقافية"[1]، و في هذا الإطار الوزارات المعنية بوضع جهاز وطني للإدماج الاجتماعي و المهني من خلال تدعيم المساعي المشتركة على الصعيدين المركزي و المحلي .

---

[1] - وزارة العمل و الحماية الاجتماعية و التكوين المهني، تقرير وطني حول التنمية البشرية،مجموعة عمل -تشغيل- بطالة، سبتمبر 1998 ،ص 03.

[1] - وزارة العمل و الحماية الاجتماعية،تقييم أجهزة ترقية الشغل، التجمع الجهوي لوهران ،21و22 فيفري ،2000.

4- العوامل المؤثرة في تشغيل الشباب:

4-1- العامل الديموغرافي:

الشباب ذلك المورد البشري الذي يمثل جزءا هاما من السكان، و تزايده المستمر في العدد يعني التزايد المستمر كذلك في عدد السكان، و لأن النمو الديموغرافي هو التزايد في عدد السكان بما في ذلك التزايد في عدد الشباب.

لقد عرف النمو الديموغرافي وتيرة مستمرة التزايد قدرت بأكثر من 3% في المعدل السنوي خلال الفترة الممتدة ما بين سنتي 1966 و 1992، و التي تضاعف فيها عدد سكان الجزائر من 12.1 مليون نسمة خلال سنة 1966 إلى 24.5 مليون نسمة سنة 1989 جلهم شباب لا يتجاوز سنهم العشرون سنة

هذه الوثيرة المتزايدة في معدل السكان و الشباب، وافقها تزايد ملحوظ في عدد الطالبين على العمل، و الذي ارتفع من (2.273) ألفان و مائتان و سبعون طالب عمل سنة 1967 إلى (300.000) ثلاثمائة طاب عمل سنة 2000.

4-2 العامل الاقتصادي:

إن العامل الأساسي لعرض العمل ممثل بمعدل الاستثمار، إذ يوجد ارتباط واضح و وثيق بين هاذين المتغيرين، و فيما يتعلق بالوضعية الجزائرية الخاصة بهذا الجانب فيمكن اختصارها في الجدول الموالي:

جدول 31: علاقة الاستثمار بتوفير مناصب العمل[1]

السنوات	نسبة الاستثمار	توفير مناصب العمل
1967-1979	% 40.2	100.000 منصب عمل سنويا
1980-1989	% 30	140.000 منصب عمل سنويا
1990-1999	% 4.5	50.000 منصب عمل سنويا

[1] – تقرير وطني حول التنمية البشرية ،مرجع ساب04.

يتبين لنا من خلال هذا الجدول أن في الفترة ما بين 1976 و 1979 ورغم الارتفاع في نسبة الاستثمارات فإن عدد مناصب العمل الموفرة قدرت بحوالي مائة ألف منصب عمل هذا العدد الذي ارتفع إلى مائة و أربعون ألف منصب عمل خلال الفترة السنوية ما بين سنتي 1980 و 1989، رغم الإنخفاظ المحسوس في نسبة معدل الاستثمارات، و السبب راجع لأهمية الاستثمارات المستحدثة في تلك الفترة، في حين و مع الصعوبات الحادة التي عان منها الاقتصاد الجزائري و خاصة فيما يتعلق بالمديونية الخارجية، كاد معدل الاستثمار أن ينـعدم و لهذا السبب تقلص عدد مناصب العمل الموفرة خلال تلك الفترة أي ما بين كل من سنتي 1990 و 1999.

5- البرامج الأولى لتشغيل الشباب في الجزائر:

لقـد أعدت السلطات العمومية الجزائرية برامج خاصة بترقية الشغل منذ سنة 1988، و ذلك من أجـل مواجهـة مشاكـل الشغل من جانب و مشاكل الشباب من جانب آخر.

5-1-برنامج "الأشغال ذات المنفعة العمومية":

لقد صادق مجلس الوزراء الجزائري بتاريخ 23 ديسمبر من سنة 1987 على أول برنامج لتشغيل الشباب هذا البرنامج هو برنامج تحت اسم " محاور من أجل نشاط وطني لصالح تشغيل الشباب"[1]، هذا البرنامج الذي من شانه يشغل و يكون بالتدرب قرابة 100.000شاب يسهرون على صيانة طرقات البلديات، الفلاحة و استصلاح الأراضي و كذا الحفاظ على التراث الوطني و تطويره.

يمول هذا البرنامج من قبل الصناديق الخاصة بكل قطاع بالإضافة إلى مساعدات الدولة وفقا لما تنص عليه المادة 195 من قانون المالية لسنة 1988 و المتضمنة إنشاء حساب خاص للخزينة تحت اسم "صندوق لمساعدة تشغيل الشباب".

لقد تم إنشاء هذا الصندوق بموجب مرسوم تنفيذي رقم 89-33 مؤرخ في 21 مارس 1989 أما تسيير هذا الصندوق فهو من صلاحيات الخزينـة الرئيسية و الولاة.

---

[1] - نفس المرجع، ص05.

5-2- برنامج "الإدماج المهني للشباب":

من أجل التحسين في مر دودية عمل البرنامج الأول، كان من الضروري تهيئة كيفيات التمويل، و ذلك بإدخال طرف آخر هو الإدارة المحلية ممثلة في مندوبية تشغيل الشباب.

لقد تم وضع برنامج في إطار الإدماج المهني للشباب من خلال تأسيس جهاز الإدماج المهني للشباب و تحديد القانـون الأساسي لمندوب تشغيل الشباب بالمرسوميـن التنفيذيين الذين يحملان الرقمان:90-143 المؤرخ في 22 ماي 1990 و رقم 91-80 المؤرخ في 23 مارس 1991 [1].

تشرف على هذا البرنامج هيئة مركزية تتمثل في مديرية ترقية الشغل المتواجدة على مستوى وزارة العمل، و التي تعمل بالتنسيق مع مندوبيات تشغيل الشباب.

توجد مندوبية واحدة فقط لتشغيل الشباب على مستوى كل ولاية من ولايات التراب الوطني ما عدى منهـا ولاية الجزائر التي تتربع على أربعة مندوبيات، و كـل من الولايات: وهـران، قسنطينـة و عنابة، التي يوجد على مستوى كل منها مندوبيتين إثنتين لتشغيل الشباب و هذا تطبيقا للمرسوم التنفيذي رقم 90-296 المؤرخ في 06 أكتوبـــر 1990 و المتضمن تعيين مندوبين لتشغيل الشباب.

يقوم هؤلاء المندوبين بدورهم بالتنسيق مع مساعدين لهم على مستوى كل دوائر القطر الوطني، وكذا بالتنسيق مع اللجان المحلية المتواجدة على مستوى كل البلديات.

يمول هذا الجهاز من قبل ميزانية الدولة و كذا موارد الضرائب بالإضافة إلى كل المساهمات الدافعة إلى ترقية الشغل.

يسهر كل من مدير ترقية الشغل و المندوبين المكلفين بالسهر على السير الحسن لبرامج تشغيل الشباب يسهرون إذن على تسيير هذا الجهـاز، و العمل على حسن استغلال الموارد المالية، و يقوم هذا الجهاز بتمويل البرامج الخاصة بالإدماج المهني للشباب و التي تتمثل في:

5-2-1-برنامج التعاونيات الشبانية:

---

[1] ـ الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، الجريدة الرسمية ، العدد 43، 10 اكتوبر 1990، ص 1338.

تتمثل في خلق مشاريع لا تتعدى قيمتها الثلاثة ملايين دينارا جزائريا، مدعمة بمساعدات مالية يمكن أن تصل على الأكثر 30% من التكلفة الإجمالية للمشروع، و الجدول الموالي يعطينا حوصلة لعدد التعاونيات الشبانية ما بين سنتي 1990-1996، حسب الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، مع إعطاء عدد مناصب الشغل التي فتحت في إطار هذا المجال و التي كانت لازالت مفتوحة أي دائمة و إلى غاية سنة 1996، إضافة إلى عدد المناصب الموفرة في إطار برنامج المناصب المأجورة بمبادرة محلية، و عدد المناصب الدائمة في نفس الإطار و خلال نفس الفترة.

جدول 32: مناصب الشغل المأجورة بمبادرات محلية المحققة للشباب خلال الفترة ما بين 1990-1996 [1].

مناصب الشغل	عدد المناصب الموفرة	عدد المناصب الدائمة
	672.194	15.349
التعاونيات الشبانية	عدد المشاريع	عدد مناصب الشغل
	35.743	91.891
مجموع المناصب الدائمة		**107.240**

نلاحظ من خلال هذا الجدول أنه من بين 672.194 منصب عمل الموفر في إطار برنامج المناصب المأجورة بمبادرات محلية تم إدماجا و بصفة دائمة 15.342 شـــــاب، و بالمقابل فمن خلال 35.743 تعاونية شبانية المنجزة في إطار برنامج "التعاونيات الشبانية،فقد تم خلق 91.891 منصب عمل دائمة بفضل هذه التعاونيات، ليكون مجموع مناصب العمل الدائمة المحققة من خلال هذين البرنامجين قد وصل إلى 107.240 منصب عمل دائم لفائدة الشباب.

5-2-2-برنامج "مناصب الشغل المأجورة ذات المبادرات المحلية":

من شأن هذا البرنامج توظيف الشباب البطالين من قبل الجماعات المحلية في أعمال ذات منفعة عمومية لفترة تمتد ما بين 6 إلى 12 شهرا مدفوعة الأجر (الأجر المدفوع يوافق الحد الأدنى للأجور)، و في هذا الإطار فلقد حددت مديرية ترقية الشغل حصصا لكل ولاية.

1 – Ministre du travail de la protection sociale et de la formation professionlle, Rapport national sur le developpement humain,septembre,1998.

نظرا للنتائج الإيجابية التي حققها جهاز الإدماج المهني للشباب من خلال برنامجيه برنامج "المناصب المأجورة بمبادرات محلية"، و برنامج التعاونيات الشبانية لما وفراه من ارتفاع في عدد النشاطات و بالتالي في عدد مناصب الشغل الدائم، كما هو موضح في الجدول أعلاه، كان لزاما أن تعزز هذه التجربة و أن يعاد توجيهها من أجل أهداف أكثر طموحا فظهرت إلى الوجود برامج أخرى جديدة تدعيما لهذين البرنامجين و المتمثلين في برنامج المؤسسات المصغرة و كذا برنامج عقود ما قبل التشغيل.

3-5- برنامج"المؤسسات المصغرة":

شاب يعمل في مؤسسة تعليمية قال:**"لو كان عندي لوكال نذير بروجي خير"**، بمعنى لو عندي مقر سأقوم بإنجاز مشروع.

شاب ىخر من نفس القطاع قال: "**لو كان جاو الدراهم كاينين واحد يدير بروجي يصدوفي بيه"**، بمعنى لو أن المال متوفر سيقوم الواحد بمشروع ينقه من الضياع.

في هذين التصريحين إشارة على هدف مشترك و هو الرغبة في القيام بمشروع، في حين يكمن الفرق في أسباب عدم اكتمال هذه الرغبة و التي تنوعت بين عدم وجود المال الكاف، و عدم وجود المقر، نلاحظ هنا غياب الإشارة إلى فكرة المشروع، خاصة و أن هذا البرنامج يهدف بالدرجة الأولى إلى خلق جملة من النشاطات في إطار ما يسمى بالمؤسسة المصغـ ـ رة، عن طريق تمكين الشباب من تحقيق مشروع الاستثمار الخاص بهم.

يمول هذا المشروع حسب تكلفته الإجمالية عن طريق قرض مقدم من قبل البنك (قرض قابل للتخفيض في نسبة فوائده إلى غاية 75%)، إضافة كذلك إلى مساهمة الدولة ممثلة في الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، لكن بشرط أن يساهم صاحب المشروع كذلك في نسبة معينة من تكلفة المشروع.

تجدر الإشارة إلى أن هذه المشاريع وزعت وفقا لأربع مستويات، هذه المستويات الأربعة تحدد حسب التكلفة الإجمالية للمشروع حسب ما يلي:

- **المستوى الأول:** تكلفة المشروع فيه أقل أو تساوي واحد مليون دينار جزائري.

- **المستوى الثاني:** تكلفة المشروع اكثر من واحد مليون و أقل من مليونان.

- **المستوى الثالث:** تكلفة المشروع فيه اكثر من مليونان و أقل من ثلاثة ملايين.

- **المستوى الرابع:** تكلفة المشروع فيه تفوق الثلاثة ملايين دينار جزائـ ـري و أقل من أربعة ملايين.

الجدول الآتي سيوضح لنا كيفية توزيع نسب المساهمة في المشروع بين كل من صاحب المشروع، البنك الممول للمشروع و كذا مساعدة الدولة من خلال الصندوق الممول لجهاز الإدماج المهني للشباب في إطار برنامج المؤسسات المصغرة، و ذلك وفقا لأربع مستويات تتحدد حسب قيمة مالية محددة من التكلفة الإجمالية للمشروع المراد تحقيقه في إطار برنامج "المؤسسات المصغرة.

جدول 33 : المستويات الأربعة للمؤسسات المصغرة[1]

	المستوى الأول	**المستوى الثاني**	**المستوى الثالث**	**المستوى الرابع**
تكلفة المشروع	أقل أو تساوي 1 مليون دج	أكثر من 1مليون و أقل أو تساوي 2مليون	أكثر من 2مليون و أقل من أو تساوي 3مليون	أكثر من 3مليون و أقل من أو تساوي 4 مليون
مساعدة الدولة	25 % من تكلفة المشروع	20 % من تكلفة المشروع	15 % من تكلفة المشروع	15 % من تكلفة المشروع

1- اهتمامات ، المركز الوطني لإعلام و تنشيط الشباب ، العدد08، مارس 1997، ص29.

قرض البنك	70 % من تكلفة المشروع	70 % من تكلفة المشروع	70 % من تكلفة المشروع	70 % من تكلفة المشروع
المساهمة الشخصية	05 % من تكلفة المشروع	10 % من تكلفة المشروع	15 % من تكلفة المشروع	25 % من تكلفة المشروع

4-5-برنامج" عقود ما قبل التشغيل ":

كانت بداية تطبيق برنامج عقود ما قبل التشغيل رسميا منذ شهر جويلية لسنة 1998، و قد كان يهدف هذا البرنامج إلى إدماج ذوي الشهادات في الحياة المهنية عن طريق خلق لهم وظائف دائمة، يهدف هذا البرنامج أيضا إلى استغلال جميع عروض العمل المحتملة الوجود[1] .

تستهدف عقود ما قبل التشغيل فتح المجال أمام الشباب المبتدئين في طلب العمل أو المتحصلين الجدد على الشهادات و الذين ليست لهم خبرة عملية حتى يتمكنوا من الدخول في ميدان العمل، إذ يبلغ عدد طالبي العمل الذين لم يحصلوا أبدا على وظيفة و الذين هم من حاملي الشهادات 5108 طالب عمل من بين 6180.

إن الشهادات المطلوبة في عقود ما قبل التشغيل تتمثل في شهادات التعليم العالـــي و كذا التقنيين السامين و لقد جاء هذا البرنامج بعد كل من برامج "المناصب المأجورة بمبادرات محليـــة"،برنامج النشاطات ذات المنفعة العامة" و الأشغال ذات المنفعة العمومية التي لا تحتاج ممارستها إلى شهادة معينة .

شابة متحصلة على متوى جامعي سألناها: لماذا لم تبحثي عن عمل في إطار عقود ما قبل التشغيل؟ أجابت قائلة : "**راني لاباس عليا كيما راني ... بزيادة هما يخدمو الي خرجوا غير كيما من الجامعة و عمرهم ما خدموا**".

البعد الأول الذي تحمله هذه الإجابة هو الإرتياح و الرضا بالعمل ضمن البرنامج، أما البعد الثاني فإنه يتمثل في شروط الادماج ضمن برنامج عقود ما قبل التشغيل التي اختصرتها الإجابة، فالشباب الجامعي راضي بما هو فيه ما دام يعلم بشروط ما ليس فيهن كما قد يكون هذا الرضا لي فقط بسبب معرفة الشروط ، و لكن ايضا بمعرفة الواقع ،حيث أن العمل هنا يكون بموجب عقد لمدة سنة واحدة قابلة للتجديد مرةواحدة وفقط .

---

[1] - وزارة العمل و الحماية الإجتماعية، التشغيل و البطالة في الجزائر،سبتمبر 1999.

فالدولة فكرت من خلال هذا البرنامج في إعطاء أصحاب الشهادات فرصة انتقاء فرصة للتشغيل رغم أنها محددة بمدة زمنية مقدرة بسنة واحدة قابلة للتجديد إلا أن الشاب يمتلك فيها إمكانية التوظيف الدائم داخل المؤسسة المستقبلة لـه، و في نفس وظيفته مقابل أجر بسيط تمنحه له الدولة .

لقد عملت الجزائر مثلها مثل كافة دول العالم على تطبيق مختلف البرامج المتبعة في إطار سياسات تشغيل الشباب، و هي بذلك تبحث عن كيفية "تحويل أزماتهـا إلـى فـرص للتطور"[1] ، عن طريق فتح آفاق جديدة للعمل ،من خلال تطبيقها للبرامج الموضـوعة فـي إطار سياسات تشغيل الشباب و حتى تتمكن أيضا من وضع حد لم

الفصـــل الخامـس

برنـامــــــج
"الأعمال المأجورة بمبادرة محليـة"

[1]-RO
gestic
Queb

مقدمـة الـفصـل

1 – ظهور البرنامج

2- أهداف البرنامج

3- نظرة الشباب للبرنامج

4- بعض الجوانب المتعلقة بالبرنامج

5- مزايا و خصوصيات البرنامج

6- الإدماج ضمن البرنامج

خاتمة الفصـل

إن اهتمام أي دولة بتشغيل الشباب يعني لها ضرورة تخصيص أموال باهضة للتكفل بهذا الجانب، ولأن أولى البرامج الذي طبقتها الجزائر تميزت بتدعيم الشباب بمبـالغ ماليـة كبيرة من خلال خاصة برنامجي التعاونيات الشبانية و المؤسسات المصغرة، كان لابد على الدولة أن تضمن أكبر قدر ممكن من العمل المنجز بأقل قدر ممكن من التكلفـة، و بتغطيـة أكبر عجز ممكن في طلبات العمل، فكان لها ذلك من خلال برنامج "مناصب العمل المأجورة بمبادرات محلية".

من خلال الحديث عن نشأة هذا البرنامج، فأننا سنتحدث أيضا عن ظهوره و بـدايات تطبيقه في الجزائر.

1- ظهور البرنامج:

ظهر برنامج "المناصب المأجورة بمبادرات محلية"على أعقاب "جهاز الإدماج المهنـي للشباب"[1]، من خلال تطبيق الإجراء الوطني لإدماج الشباب و ترقيته في نطاق منظور جديد لقضايا الشباب ،من شانه أن يولد أساليب جديدة و استراتيجية لتطبيق البرامج المسطرة لفائدة هذه الشريحة من المجتمع، و خاصة منهم برنامج المناصب المـأجورة بمبـادرات محليـة باعتباره أحد البرامج الأساسية التي يعتمدها هذا الجهاز .

نشـأ هذا البرنامج بموجب المرسوم التنفيذي رقم 91/01 المؤرخ فـي 13 جـانفي 1991 و قد حدد هذا المرسوم وضع برنامج متعلق بالمناصب المأجورة بمبادرة محلية.

هذا البرنامج الذي دعم كذلك بالمرسوم التنفيذي رقم 91-80 المؤرخ في 23 مارس 1991 المحدد للقانون الأساسي لمندوبي تشغيل الشباب [2].

2 – أهداف البرنامج:

يكمن الهدف الرئيسي من هذا البرنامج في التكفل بفئة الشباب تكفلا شامـــــلا و متماسكا، لا سيما منه الشباب الراسب في المنظومة التعليمية، و ذلك من خلال التكفل بـه من خلال التكوين المهني و الإدماج في الحياة العملية و الاجتماعية.

إضافة إلى هذا الهدف هناك أهدافا أخرى لا تقل أهمية عن سابقها و التي تتمثل في:

- تدعيم العمل بين مختلف القطاعات بحيث يتم الإلمام الشامل بالمشاكل الواجب حلها فيما يـخص توفير مناصب العمل، و تدعيم المساعي بين مختلف الوزارات على المـستوى المركزي و على الصعيد الولائي.

- التدخل على مستوى معين من التراب الوطني و الذي يتمثل في البلدية من خـلال تكييف الشغل على الصعيد المحلي و الجهوي، حيث ينبغي أن يهدف هذا البرنامج إلى ترقية المكان بفضل أبنائه و ليس من أي جهة حتى و لو كانت مجاورة.

---

[1] -الجمهورية الجزائرية ، الجريدة الرسمية ، العدد :21 ، ماي 1990، ص 701

[2] - نفس المرجع ، ص 704.

- إن تطبيق برامج العمل الخاصة بالشباب و التي تم تطبيقها في السابق سمحت بإبراز الاندماج الناقص بالنسبة للتصور في القمة من جهة و ضعف ميكانزمات الاتصال مع القاعدة من جهة أخرى، فانطلاقا من هذا المنظور هدف البرنامج الحالي إلى إنشاء المندوبيات كأماكن للتشاور و الاستقبال و دراسة الطلبات بمساهمة و ممارسات كافة المعنيين بالأمر من البلديات، المؤسسات و الهيئات العمومية و كذا الجمعيات الشبانية، و من هنا تم خلق فضاء للعمل المشترك بين مختلف هاته الهيئات، يهدف هذا العمل المشترك إلى خلق جو من التشاور في ميدان إدماج و ترقية الشباب.

3- نظرة الشباب للبرنامج:

ما لاحظناه لدى الشباب موضوع الداسة هو غياب الحديث تماما عن برنامج المناصب المأجورة بمبادرة محلي و عندما حاولنا الاقتراب منهم و الاستفسار عن سبب هذا الغياب و جدنا أن أغلبيتهم و أي كان المستوى التعليمي لهم ليس لديهم إطلاع بالتسمية الفعلية للبرنامج الذي يعملون ضمنه و هذا ما سنراه في الجدول:

جدول34: المعرفة بتسمية البرنامج و المستوى التعليمي

المعرفة بالتسمية / المستوى التعليمي	نعم		لا		تقريبا		المجموع	
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
ابتدائي فدون			38	90.48	04	09.52	**42**	**100**
متوسط	02	06.70	20	68.96	07	24.14	**29**	**100**
ثانوي فما فوق	08	28.57	09	32.14	11	39.29	**28**	**100**
المجموع	**10**	**10.10**	**67**	**67.68**	**22**	**22.22**	**99**	**100**

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن أغلب الشباب ليس لهم علم بالتسمية الفعلية للبرنامج الذين ينتمون إليه و تقدر نسبتهم بـ 67.68% ،تبقى هذه النسبة مرتفعة خاصة مع انخفاظ المستوى التعليمي لدى بعض الشباب إذ نجد أن معظم الشباب الذين لديهم مستوى التعليم الابتدائي فما دون و المقدرة نسبتهم بـ90.48%،لا علم له بتسمية البرنامج، نفس الوضع نجده لكن بحدة أقل لدى الشباب الذين لديهم مستوى التعليم المتوسط إذ وصلت نسبتهم إلى 68.96% من الشباب الذين ليس لديهم علم بتسمية البرنامج، أما بالنسبة للشباب الذين لديهم

مستوى التعليم الثانوي فما فوق فنجد أن اغلبهم و المقدرة نسبتهم بـ ـ 39.29% يعلمـون تقريبا بتسمية هذا البرنامج.

4- بعض الجوانب المتعلقة بالبرنامج[1]

4-1- الجانب التنظيمي للبرنامج:

كما أوردنا سابقا فإن تجسيد هذا البرنامج في الميدان و السهر عليه ليس مهمة هيئـة معينة، بل هو إشراك مختلف الهيئات و المؤسسات العمومية في إطار عمل تشاوري مشترك يهدف إلى توعية الشباب بضرورة الاندماج في الحياة الاجتماعية من جهة و الحياة العمليـة من جهة أخرى.

4-1-1- الوزارة: تعتبر وزارة العمل الهيئة الأولى المشرفة على هـذا البرنـامج، مجسدة في مديرية ترقية الشغل، و التي تعمل بدورها بالتنسيق مع مندوبيات تشغيل الشباب على مستوى كافة ولايات الوطن.

4-1-2- الولاية: يوجد على مستوى كل ولاية مندوبية خاصة بتشغيل الشباب تعنـى هذه المندوبيات بالعمل على السير الحسن لهذا البرنامج.

نشير إلى أن الولايات الكبرى مثل ولايات وهران، قسنطينة و عنابة تتربـع علـى مندوبيتان إثنتان، في حين تتربع ولاية الجزائر على أربع مندوبيات وهي:مندوبية الجزائـر شمال مندوبية الجزائر جنوب، مندوبية الجزائر شرق، مندوبية الجزائر غرب.

4-1-3- الدائرة: تمتد نشاطات مندوبيات تشغيل الشباب إلى الدوائر من خلال وضع مساعدين على مستوى كافة الدوائر، يعمل هؤلاء المندوبون المساعدون كوسطاء في إنجـاز العمل بين مندوبي الولايات و بين الجماعات المحلية.

---

[1] -وزارة العمل و الحماية الاجتماعية و التكوين المهني، تقرير وطني حول التتنمية البشرية ـمجموعة عمل: شغل، بطالة،سبتمبر 1998.

4-1-4- البلدية: تمثل البلدية الخلية الأساسية في أجهزة الدولة، و هي تلعب دورا أساسيا في تنظيم سير هذا البرنامج، إذ نجد على مستوى كل بلدية مكتب مكلف بتشغيل الشباب يسهر على السير الحسن لهذا البرنامج.

تقوم البلدية ممثلة في لجنتها المحلية المكونة من رئيس البلدية، ممثل عن الجمعيات الشبانية لهذه البلدية و المساعد البلدي لمندوبية تشغيل الشباب، يعمل هؤلاء على إدماج الشباب داخل المؤسسات الحكومية المتواجدة عبر التراب البلدي.

5-1-4- المؤسسة المستقبلة:

تختلف المؤسسات المستقبلة باختلاف نوعية الأنشطة التي تمارسها بين مؤسسات تربوية تعليمية، مؤسسات تكوينية، مؤسسات تنشيطية، مؤسسات تابعة لقطاع الصحة، و كذا مؤسسات إدارية و حتى خدماتية.

تمثل هذه المؤسسات الأماكن التي يتم فيها استقبال الشباب للعمل في إطار البرنامج، و بالتالي فبمجرد استقبالهم لديها تصبح عبارة عن مقرات عمل لهؤلاء الشباب.

تتكفل هذه الأخيرة بالسهر على التدريب العملي و التكويني لهؤلاء الشباب، طيلة مدة استقبالهم لديها، و هي تتكفل بمراقبة حضورهم، انضباطهم و إمكانياتهم في العمل.

تعمل هذه المؤسسات على الإدماج الدائم للشباب الذين تأمل في توظيفهم لديها حسب إمكانياتها و حسب المناصب المالية الشاغرة عندها، لكن هل للمستوى التعليمي علاقة بنوعية المؤسسة المستقبلة لهؤلاء الشباب.

جدول35: علاقة المستوى التعليمي بالمؤسسة المستقبلة

المستوى التعليمي / المؤسسة المستقبلة	ابتدائي فدون		متوسط		ثانوي فما فوق		المجموع	
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%

تعليمية	21	42.86	24	48.98	04	08.16	**49**	**100**
تكوينية			03	42.86	04	57.14	**07**	**100**
إدارية			02	11.76	15	88.24	**17**	**100**
صحية	21	80.77			05	19.23	**26**	**100**
المجموع	**42**	**42.43**	**29**	**29.29**	**28**	**28.28**	**99**	**100**

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن أغاب الشباب العامل في المؤسسات التعليميـ ـ ـ ـة و المقدرة نسبتهم بـ 48.98% لديهم مستوى التعليم المتوسط ،في حين أن أغاب الـشباب العاملين في المؤسسات التكوينية و الذين بلغت نسبتهم 57.14% مستواهم التعليمي الثـانوي فما فوق، في حين أن أغاب العاملين في المؤسسات الإدارية و الذي نسبتهم 88.24% الذين مستوى التعليم الثانوي فما فوق ، أما بالنسبة للشباب العامل في القطاع الـصحي فنجـد أن أغلبهم و المقدرة نسبتهم بـ 80.77% لديهم مستوى تعليم ابتدائي فدون.

4-2 - الجانب العملي للبرنامج:

إن بداية إدماج الشباب للعمل في إطار برنامج "المناصب المأجورة بمبادرات محلية" لا يتم إلا بعد تجاوز ثلاث مراحل، فما هي هذه المراحل و ما مدى وعي الشباب بها:

4-2-1- مراحل الإدماج للعمل ضمن البرنامج:

- **المرحلة الأولى:** تتميز هذه المرحلة بوضع بطاقات تقنية• ، معدة من طرف اللجنة المحلية لإدماج الشباب بالتنسيق مع لجنة الدائرة .

هذه البطاقات التقنية يتم عرضها على اللجنة الولائية للإدماج المهني للشباب، هذه اللجنة هي التي تحدد نصيب كل بلدية من هذا البرنامج.

تتضمن البطاقة التقنية مواقع النشاطات التي يرغب في تعزيز العمل بها، إضافة إلى عدد الشباب الذين يرونه يفي الغرض لإنجاز تلك النشاطات، كما تتضمن أيضا قيمة المبلـغ المالي الذي يغطي الاحتياجات المطلوبة.

• تجدون نسخة من البطاقة التقنية في الملحق رقم 03.

يصادق على هذه البطاقة السيد مندوب تشغيل الشباب على مستوى الدائرة بعد مصادقة السيد رئيس المجلس الشعبي البلدي، لترفع فيما بعد إلى السيد مندوب تشغيل الشباب للولاية و الذي يقرر الموافقة على المقترحات أو تعديلها أو رفضها تماما.

- **المرحلة الثانية:** إن بداية تطبيق هذا البرنامج في أي بلدية من البلديات يجب أن يجسد بإبرام اتفاقية• بين مندوب تشغيل الشباب و بين و بين الهيئة المستقبلة للشباب ممثلة في رئيس البلدية .

تضم هذه الاتفاقية بعض النقاط الأساسية التي لا يمكن تخطيها و المتمثلة في:

- بين من و من أبرمت هذه الاتفاقية لتمضى من طرف كليهما في الأخير.
- شروط العمل في هذا البرنامج.
- مدة الاتفاقية
- مدة و ساعات العمل
- المبلغ المتقاضى من خلال العمل
- ما يستفيد الشاب عند نهاية مدة العمل

هذه أهم النقاط التي تتطرق إليه الاتفاقية في موادها بالإضافة إلى نقاط أخرى كأهم العمال المنجزة عند نهاية هذا البرنامج، استفادة هذا الشاب من الاشتراك في الضمان الاجتماعي، إمكانية إدماجه للعمل بصفة دائمة في حالة ما إذا توفر المنصب المالي.

- **المرحلة الثالثة:** بعد إبرام الاتفاقية بين الهيئتين المشرفتين على البرنامج، يجب أيضا إبرام عقد عمل• ، هذا العقد يكون بين الهيئة المستقبلة للشاب ممثلة في البلدية و بين الشاب نفسه حسب ما نصت عليه المادة رقم 11-90 المؤرخة في 21 أبريل 1990 و المتعلقة بعلاقات العمل.

يشتمل عقد العمل المحدد بمدة زمنية لا تتجاوز في أقصاها الستة أشهر على معلومات خاصة بالشاب المدمج في هذا الإطار من: الاسم و اللقب، تاريخ و مكان الازدياد و العنوان، إضافة إلى الأجر المتقاضى عند نهاية مدة العمل، و معلومات أخرى تخص الهيئة المستقبلة لهذا الشاب و المتمثلة في البلدية التي يقوم رئيس مجلسها بإمضاء هذه الاتفاقية رفقة الشاب المدمج في هذا الإطار.

• تجدون نسخة من الإتفاقية في الملحق رقم 04

• تجدون رفقة من عقد العمل في الملحق رقم 05

يحدد عقد العمل أيضا قيمة الإقتطاعات بالنسبة للضمان الاجتماعي.

4-2-2- مدى وعي الشباب بهذه المراحل:

من خلال حديثنا مع الشباب المدمجين للعمل ضمن هذا البرنامج شد انتباهنا قول أحد العاملين بمؤسسة تعليمية حين قال:" **أنا ما يهمني لا كيفاش صار و لا وعلاش أنا إلى يهمني الخدمة و خلاص**".

هذا التصريح الذي يعبر عن لا مبالاة الشاب لا بأسباب بحيثيات العمل ضمن هذا الإطار خلق لدينا رغبة في البحث عن مدى وعي الشاب بالمراحل المتبعة للعمل ضمن هذا البرنامج،و قد حاولنا الإطلاع بهذا الوعي أولا من خلال المستوى التعليمي لهذا الشاب و ثانيا من خلال نوعية المؤسسة المستقبلة لهذا الشاب.

أ - المستوى التعليمي و الوعي:

من خلال حواراتنا مع الشاب لاحظنا انه كلما ارتفع المستوى التعليمي للشاب وجد هناك وعي بأهمية المراحل التي يمر بها العمل ضمن البرنامج و كلما كان المستوى التعليمي متدنيا زادت معه درجة الجهل بتلك المراحل و هذا ما سنحاول التعرض له من خلال هذا الجدول:

جدول36: علاقة المستوى التعليمي بالوعي

الوعي / المستوى التعليمي	نعم		لا		نوعا ما		المجموع	
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%

ابتدائي فدون	04	09.52	21	50	17	40.48	**42**	**100**
متوسط	06	20.69	13	44.83	10	34.48	**29**	**100**
ثانوي فما فوق	16	57.14	07	25	05	17.86	**28**	**100**
المجموع	**26**	**26.26**	**41**	**41.42**	**32**	**32.32**	**99**	**100**

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن أغلب الشباب الذين لديهم مستوى التعليم الابتـدائي فدون ذلك و الذين تقدر نسبتهم بـ 50%، ليس لديهم وعي بالمراحل التي يمر بهـا العمـل ضمن هذا البرنامج مقابل 40.48% الذين هم واعين نوعا ما بالمراحل التي يمر بها العمـل ضمن البرنامج ، كذلك الأمر بالنسبة للشباب الذين لديهم مستوى التعليم المتوسط و الـذين نجد أن اغلبهم و المقدرة نسبتهم بـ 44.83% ليس لديهم وعي بمراحل البرنامج ،أما أغلبية الشباب الذين لديهم مستوى التعليم لثانوي فما فوق واعون بهذه المراحـل و بلغـت نـسبة الوعي لديهم57.14%.

ب - **المؤسسة المستقبلة و الوعي:**

قد يتغير و عي الشاب و علمه بما يتعلق بالبرنامج الذي هو مدمج فيه حسب نوعيـة المؤسسة المستقبلة لها و هذا ما دفعنا إلى إدراج الجدول الموالي:

جدول37: علاقة المؤسسة المستقبلة بالوعي

الوعي / المؤسسة المستقبلة	نعم		**لا**		**نوعا ما**		**المجموع**	
	ت	**%**	**ت**	**%**	**ت**	**%**	**ت**	**%**

تعليمية	07	14.28	32	65.31	10	20.41	**49**	**100**
تكوينية	03	42.86	02	28.57	02	28.57	**07**	**100**
إدارية	12	70.59			05	29.41	**17**	**100**
صحية	04	15.39	07	26.92	15	57.69	**26**	**100**
المجموع	**26**	**26.26**	**41**	**41.42**	**32**	**32.32**	**99**	**100**

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن النسبة الكبيرة المقدرة بـ 65.31 % من الشباب الذين يعملون بالمؤسسات التعليمية لا علم لهم بمراحل العمل ضمن البرنامج،في حين نجد أن نسبة 42.86 % من الذين يعملون بالمؤسسات التكوينية لهم علم بتلك المراحل ، و كذلك نسبة كبيرة مقدرة بـ 70.59 %من الذين يعملون بالمؤسسات الإدارية لهم علم بها ، أما النسبة الكبيرة للشباب العامل بالقطاع الصحي و المقدرة بـ 57.69 % لهم دراية نوعا ما بمراحل البرنامج.

3-4 - الجانب التمويلي للبرنامج:

يمول هذا البرنامج من قبل صندوق مساعدات تشغيل الشباب، الذي يتشكل من مساعدات ميزانية الدولة (الموارد السنوية و الأساسية للصندوق)، أو من قبل الضرائب المخصصة لفائدة تشغيل الشباب، أو كذلك بفضل المساهمات التي تقدمها القطاعات المستفيدة من هذا البرنامج.

يعتبر مدير ترقية الشغل على مستوى وزارة العمل الآمر الرئيسي للصندوق بتفويض من الوزير، كما يعتبر أيضا مندوبي تشغيل الشباب على مستوى الولايات كمسيرين ثنائيين للصندوق

توضع المساعدات المالية الممنوحة بصفة لا مركزية للهيئات المستقبلة للشباب، توضع على مستوى خزينة الولاية.

يقوم مدير ترقية الشغل بمنح قرار التمويل مؤشرا عليه لصالح المراقب المالي التابع للقطاع الذي يقوم بدوره بإرسالها إلى خزينة الولاية و من ثم إلى مندوب تشغيل الشباب للتنفيذ.

بعد استلام قرار التمويل من قبل ممثل المكتب البلدي المكلف بتشغيل الشباب يسلمه بدوره إلى أحد ممثلي المجلس الشعبي البلدي، الذي يعرضه بدوره على كافة أعضاء المجلس للترخيص باستعمال المبلغ المالي الوارد ذكره في القرار من خلال إعداد مداولة

صريحة بهذا الشأن يصادق على هذه المداولة بعد عرضها أمام كافـة الأعـضاء رئـيس المجلس الشعبي البلدي ثم ترفع إلى السيد والي المنطقة للتأشير عليها.

بعد هذا فقط يصبح بالإمكان استغلال المبلغ الوارد في القرار و بالتالي دفع مستحقات العاملين في إطار هذا البرنامج سواء من قبل القابض البلدي مباشرة، أو عن طريق الوكيـل البلدي المكلف بالصرف.

5 – <u>مزايا و خصوصيات البرنامج:</u>

يسمح برنامج العمل في إطار "المناصـب المـأجور بمبـادرات محليـة"، و مـن بابيه:الواسع ممثلا في المجتمع ككل، و الضيق ممثلا في الشاب المدمج في هـذا الإطـار، يسمح بتحقيق جملة من المزايا:

5-1- <u>من بابه الوسع</u>: يسمح هذا البرنامج بـ :

- إدماج الشباب بصفة مؤقتة في العمل و خاصة منهم الفئة الكبيرة مـن البطـالين الذين لم يحققوا مستوى تعليمي طموح، و لم يحرزوا على تكوين.
- سد و لو القليل من حاجيات الشباب المادية و المعنوية في انتظار حصولهم على مناصب عمل دائمة
- إكساب الشباب تجربة مهنية و كفاءة عملية تمكنهم من اندماج في الحياة العملية مستقبلا.
- مساعدة الجماعات المحلية ممثلة في البلديات، و خاصة منها البلديات المحرومـة، مساعدتها على إنجاز نشاطات في لفائدة المنفعة العامة.

5-2- <u>من بابه الضيق:</u>

يضمن هذا البرنامج للشباب المدمجين للعمل في إطاره أشياء عديدة اسـتقيناها مـن تصريحات بعض الشباب.

الشاب الأول: فتاة تعمل في مؤسسة تعليمية:" **حتى لوما نخلصش مليح بـصح المهـم نخاص"،** بمعنى حتى ولو كان الأجر ضئيل فالمهم هو انه موجود

الشاب الثاني: يعمل بمؤسسة إدارية: "**على الأقل راني هنا مسوري"،** بمعنى على الأقل انا مؤمن اجتماعيا

الشاب الثالث:يعمل بمؤسسة إدارية "**منخبيش عليكم هنا تعلمت بزاف حوايج**"، بمعنى لا أخفي عليكم فلقد تعلمت هنا أشياء كثيرة

حاولنا من خلال هذه التصريحات استنباط و اختصار بعض مزايا العمل ضمن هذا البرنامج على الشكل التالي:

5– 2-1-الأجر:

يستفيد الشباب المدمج للعمل في إطار هـذا البرنامج من أجر شهري موازي للأجر الوطني القاعدي، فحسب ما جاء في المرسوم التنفيذي رقم 151-90 المؤرخ في 19 نوفمبر 1990 الصادر من طرف وزير الشؤون الاجتماعية، فإن هذا الأجر يجب أن لا يقـل عـن الحد الأدنى للأجور، و قد دعم هذا المرسوم بالقرار التنفيذي رقم 90-385 و المؤرخ فـي 24 نوفمبر 1990و المحدد للحد الأدنى للأجور المضمون للعامل شهريا بما قيمتـه ألـف و ثمانمائة دينارا جزائريا (1.800,00دج).

نفس هذه القيمة المالية حددت ابتداءا من تاريخ الفاتـح بالنسبة لشهر جـانفي لـسنة ألف و تسعمائة و واحد وتسعون، حددت كأجر شهري للعاملين في إطار برنامج "المناصـب المأجورة بمبادرات محلية".

هذا الأجر الذي ارتفعت قيمته بداية من الفاتح أكتوبر من سنة ألف و تسعمائة و سبعة و تسعون إلى ألفان و ثلاثمائة و خمسة و سبعون دينارا جزائريـا (2.375,00دج) كمبلـغ للدفع الشهري.

الأجر المدفوع يحول من قبل مندوبيات تشغيل الشباب على مستوى الولايـات إلـى الهيئات المستقبلة، على شكل قرار منح إعانة مالية• ثلاثية (كل ثلاثة أشهر).

يثبت تقاضي الأجور عن طريق كشف للأجور مصادق عليه من رئيس الهيئة المستقبلة، مندوب تشغيل الشباب للولاية، رئيس الهيئة المكلفة بالدفع ممثلا في قابض

• تجدون نسخة من قرار منح إعانة مالية في الملحق رقم 06.

الضرائب و كذا إمضاءات الشباب المدمجين ضمن البرنامج مؤشرة برقم بطاقة التعريف الوطنية أو رخصة السياقة•

5 – 2-2- الضمان الإجتماعي:

حسب التصريح الثاني للشباب المدمج في إطار هذا البرنامج الحـق فـي التغطيـة الاجتماعية أو التسجيل ضمن المؤمنون الاجتماعيون خلال فترة عملـه فـي إطـار هـذا البرنامج، وفقا ما تنص عليه التشريعات والقوانين، لا سيما المادة 99 من قانون المالية لسنة 1989 و الذي يخفض في نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي بالنسبة للعاملين فـي هـذا الإطار إلى 12% من المبلغ الشهري الخام، و هي موزعة كالآتي:

- 07 % هي نسبة الاقتطاع في الضمان الاجتماعي المحسوبة على عـاتق الهيئـة المستخدمة
- 05 % هي نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي بالنسبة للعامل.

جدول 37: توزيع نسب الإقتطاعات[1]:

المبلغ الخام	الاقتطاع للعامل 05 %	المبلغ المدفوع	الاقتطاع للمستخدم 07 %
2.500,00دج	125 00,دج	2.375,00دج	225,00دج

يتضح لنا من خلال هذا الجدول أن المبلغ الخام المحدد الدفع شهريا للفرد الواحد هو ألفان و خمسمائة دينارا جزائريا، يقتطع من هذا المبلغ الخام اشتراكات الفرد في الضمان الاجتماعي و المقدرة كذلك بما قيمته مائة و خمسة و عشرون دينارا جزائريا لنصل في النهاية إلى المبلغ المدفوع للفرد الواحد، و المقدر كما ذكرنا سابقا بمائتين و ثلاثمائـــــة و خمسة و سبعون دينارا جزائريا، في حين أن المبلغ المقدر ب مائتان و خمسة و عشرون دينار جزائريا هي قيمة الضمان الاجتماعي الموضوعة على عاتق الهيئة المستخدمة أو المبلغ الذي تتحمل دفعها الهيئة المستخدمة.

• تجدون نموذج لكشف أجور العاملين في إطار برنامج المناصب المأجورة بمبادرة محلية في الملحق رقم 07.

[1] - معلومات محصل عليها من قبل مندوبية تشغيل الشباب الجزائر غرب

تفاجئنا من خلال حديثنا مع الشباب حول مسالة التعويضات عن عدم دراية البعض منه بهذا الحق، حتى و إن كان عددهم، أما عن الذين هم على دراية بهذا الحق فقد حاولنا في الجدول اللاحق التعرف على مدى استفادتهم من هذا الحق.

جدول39 :علاقة الجنس بالاستفادة من التعويضات

الاستفادة من التعويض / الجنس	نعم		لا		المجموع	
	ت	%	ت	%	ت	%
إناث	43	51.81	40	48.19	**83**	**100**
ذكور	04	25	12	75	**16**	**100**
المجموع	**47**	**47.47**	**52**	**52.53**	**99**	**100**

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن أغلب شباب عينة بحثنا و المقدرة نسبتهم بـ 52.53% لا يستفيدون من التعويضات الاجتماعية ،أما إذا أدخلنا متغير الجنس نجد ميل الإناث للاستفادة من التعويضات الاجتماعية بنسبة 51.80% مقارنة بالذكور الذين لا يستفيدون في مجملهم من هذه التعويضات و هذا ما تدل عليه نسبة 75% التي تمثل أغلبية الشباب الذين لا يستفيدون من التعويضات الاجتماعية .

6- كيفية سير عملية الإدماج ضمن البرنامج

إن عمليات الإدماج في إطار برنامج "المناصب المأجورة بمبادرات محلية"، و التـي تتم تشرف عليها اللجنة المحلية ممثلة في البلدية مرتبطة أساسا بمؤسسات الدولة المتواجـدة داخل تراب البلدية، كما أنها مرتبطة بكل المرافق الضرورية العمومية التي يبقى الإشـراف عليها من مسؤولية الجماعات المحلية، التي تبقى بإمكانيات خاصة جد محدودة.

6-1 - عملية الإدماج:

عملية الإدماج في هذا البرنامج تسير حسب الشروط و الإجراءات التـي تحـددها اللجنة الولائية للشغل ممثلة في مدير ترقية الشغل، مندوب تشغيل الـشباب علـى مـستوى

الولاية، و حتى ممثلين عن الجمعيات الشبانية، و التي تـسـتـمـد تعليماتها مـن خـلال إطلاعها بالواقع المعيشي و متطلبات سوق العمل, و من خلال رغبتـه فـي أن يفيـد هـذا البرنامج أكبر قدر من الأفراد.

6-1 –1- أهداف الإدماج:

يهدف الإدماج المهني للشباب البطال ضمن برنامج "المناصب المأجورة بمبـادرات محلية " إلى:

- مساعدة الجماعات المحلية على خلق فرص عمل للشباب القاطنين بها.
- مساعدة المؤسسات و خاصة منها مؤسسات الدولة غير القـادرة علـى إحـداث مناصب عمل، مساعدتها على تغطية العجز في عدد العاملين لديها.
- العمل ليس على الحد من ظاهرة البطالة، و إنما إحداثا على الأقل الاستقرار فـي نسبتها
- وضع حد لمعاناة الشباب البطال و خاصة منهم الشباب الذين لا يمتلكون لا مستوى تعليمي، و لا تأهيل عملي و بالتالي فهو يعمل على إكساب هؤلاء الشباب تكوينا عمليـــا و تأهيلا مهنيا.

6-1 –2- مراحل عملية الإدماج؟:

لا يمكن القيام بأي إدماج إلا إذا توفر المنصب المالي أو إذا تم اسـتحداث مناصـب مالية جديدة فكيف يتم ذلك؟:

* تتقدم الجماعات المحلية بطلب مناصب عمل في إطار برنامج "المناصـب المـأجورة بمبادرة محلية، يتوجه هذا الطلب في ثلاثة نسخ إلى مندوبية تشغيل الشبـاب ـ الجزائـر غرب ـ يرفق هذا الطلب ببطاقة تقنية توضح احتياجات البلدية فـي هـذا الإطـار، هـذه الاحتياجات تصنف حسب مختلف المؤسسات العمومية المتواجدة عبر تراب البلدية كل حسب نشاطها.

* بعد دراسة الطلبات و النظر في البطاقات التقنية، تقوم مندوبية تشغيل الشباب بـالرد على هذه الطلبات من خلال رخصة إدماج تقوم بإرسالها إلى مندوب تشغيل الـشباب علـى مستـوى الدائرة، تضم هذه الرخصة عدد المناصب المسموح بها لكل بلديـة مـن بلـديات

الدائـرة، ليقوم بنفسه بإبلاغ الجماعات المحلية عن طريق رخص مماثلة بعدد المناصب فترة الإدماج المرخص بهما.

* تقوم الجماعات المحلية بعد حصولها على الرخصة بـ:

- إعداد اتفاقية عمل بينها و بين مندوبية تشغيل الشباب، يراعى فيها عدد المناصب الممنوحة و كذا الفترة المحددة للعمل.

- دراسة ملفات طلبات العمل، و إعداد التعيينات، مع مراعاة ضرورة استفادة كـل المؤسسات العمومية الموجودة عبر تراب البلدية على عضو واحد علـى الأقـل فـي هـذا الإطار.

- تقوم الجماعات المحلية بعد ذلك تقوم بإعداد محاضر التنصيب و كذا عقود العمـل يتم المصادقة عليها من قبل كل من رئيس المجلس الشعبي البلدي و الشاب المعني بالإدماج.

و بعد أن تتم هذه الإجراءات و يستلم الشاب تعينه يجـب عليـه أن يتوجـه إلـى المؤسسة المعين بها ليبدأ العمل، عليه أن يأخذ نسختين من التعيين يؤشـر عليهمـا مـدير المؤسسة بالموافقة على استقبال ذلك الشاب لديه يحتفظ هو بنسخة و تعاد النسخة الثانية إلى مقر استلامها.

أخبرنا أحد شباب العينة بهذا الأمر قائلا:" **كي روحت باش نبدى عطاولي زوج ورق نتـاع التعيين مسينيي♦، من عند رئيس البلدية وحدة خليتها في المدرسـة و لخـرى عـاودت رجعتهالهم**"

أما في حالة عدم قبول مدير المؤسسة بذلك الشاب لسبب أو لآخر، يحق للـشاب أن يختار المؤسسة التي يرغب أن يدمج فيها، بشرط أن يحضر موافقة مدير تلك المؤسسة قبل أن يتم إعداد تعيين جديد له.

6-1-3 – <u>شروط الإدماج ضمن هذا البرنامج</u>:

حتى يستفيد الشاب من إمكانية العمل في إطار هذا البرنامج هناك بعض الشروط التي يجب استيفائها فيه، هذه الشروط نقلناها عن مختلف مكاتب الهيئات المستخدمة.

♦ مينيين= ممضيين

- يجب أن يتمتع الشاب بصفة البطال، هذه الصفة تثبت بتقديم وثيقة التسجيل لدى الوكالة الوطنية للتشغيل.

- الشاب المدمج في إطار هذا البرنامج لا يجب أن يتجاوز سنه الثلاثين سـنة عنـد إدماجه للعمل، و لا يجب أن يقل عن تسعة عشر سنة، حسب ما ينص عليه المرسـوم رقـم 01-91 المؤرخ في 13 جانفي 1991 و المحدد للسن القانوني للعمل في إطار برامج تشغيل الشباب، يتم إثبات سن هذا الشاب بواسطة شهادة ميلاد مستخرجة من الحالة المدنية.

- لا يجب أن يكون الشاب المدمج للعمل في هذا الإطار منخرط لدى إحدى وكالات الضمان الاجتماعي، يستدل على هذا الشرط بطلب شهادتي عدم الانخراط في الضمان الاجتماعي للأجراء و لغير الأجراء.

- لا يجب أن يتم إدماج فردين من نفس الأسرة للعمل ضمن هذا البرنامج، يتم التأكـد من هذه الوضعية من خلال طلب الشهادة العائلية للحالة المدنية.

6-1 –4- كيف تتم عملية الإدماج؟:

حتى تكون عملية الإدماج سليمة و خالية من أي تعارض يجب مراعاة ما يلي:

* **الملف:** يجب أن يكون ملف الطالب على العمل ملفا كاملا يوضع على مستوى المكتـب البلدي المكلف بتشغيل الشباب، و يتكون الملف من الوثائق التالية:

- **طلب خطي** (يدون الطلب إلى السيد رئيس المجلس الشعبي البلدي للبلدية مقـر الإقامـة، ويتضمن طلب الحصول على عمل في إطار برنامج المناصب المأجورة بمبادرة محلية)

- **شهادة الميلاد** (لا يشترط في شهادة الميلاد أن تكون أصلية، فهي مقبولـة أي كانت البلدية المستخرجة منها)

- **شهادة الإقامة** لتأكيد استفادة كل فرد على مستوى بلدية إقامته

- **شهادة العائلية للحالة المدنية** (تشترط الشهادة في حالة وجود مـدمج يحمل نفس لقب الطالب على العمل، حتى يتم تفادي إدراج عنصرين من نفس الأسرة)

- **نسخة من شهادة الطالب على العمل** تسلم الشهادة من قبل مصالح الوكالة الوطنية للتشغيل على مستوى الدائرة الإدارية لكل بلدية (تسمح هذه الشهادة بالتعرف على مدة بطالة الفرد الطالب للعمل)

- **شهادة عدم العمل(** تستخرج من البلدية مقر الإقامة و تكون بشهادة شاهدين(تبين هذه الشهادة وجود الفرد فعلا في حالة بطالة حين تقدمه بالطلب)

- شهادتي عدم الانخراط في الضمان الاجتماعي للأجراء• ، و لغير الأجراء

- الصور

* **طلب الموافقة:** قبل أن يتم إدماج الشاب في إحدى المؤسسات المتواجدة على مستوى تراب البلدية، يجب أن يحصل الشاب على موافقة من قبل مدير المؤسسة التي يختارها للعمل فيها، يهدف هذا الإجراء إلى ترغيب الشاب وتحبيبه في العمل الذي سوف يمارسه من خلال جعله يختار المكان الذي يرغب العمل فيه، حتى لا يفاجئ منذ يومه الأول بعمل و مكان عمل لم يكن يرغب أن يتواجد بهما، نشير هنا إلى أن هناك البعض من الشباب يفضلون ترك الاختيار إلى الهيئة الموظفة حتى لا يندمون في النهاية على اختيار كان من طرفهم.

* **التعيين:** بعد أن يحصل الشاب على موافقة مدير المؤسسة التي يختارها للعمل مثبتة بتأشير مدير المؤسسة بالموافقة على الطلب الخطي الذي يتقدم به الشاب، يستلم وثيقة التعيين التي تضم معلومات عن الشاب و المؤسسة المبعوث إليها تنجز هذه الوثيقة في نسختين يؤشر عليهما كل من رئيس المجلس الشعبي البلدي و صاحب المؤسسة المستقبلة، على أن يحتفظ كل من كليهما بنسخة من هذا التعيين.

6-1 –5- متى تتم عملية الإدماج؟:

لا يمكننا إحداث أي إدماج إلا إذا توفر لدينا شرطين هامين و هما:

•- يتكفل المسير على مستوى الهيئة المستخدمة باقتناء شهادة عدم الإنخراط في الضمان الإجتماعي للأجراء ، باعتبار أن هذه الوثيقة لا تسلم للأفراد ن بل تسلم فقط للهيئات و المؤسسات المطالبة بها ،من خلال جدول إرسال يضم قائمة الأفراد الراغب التاكد من عضويتهم لدى الوكالة مرفوقة بشهادة ميلاد أصلية و كذا نسخة من بطاقة التعريف الوطنية لكل فرد ورد اسمه في القائمة.

- الشاب الطالب للإدماج في هذا الإطار ممثلا بملف كامل يكون قد تقدم به أمام الهيئة البلدية المخصصة لهذا الغرض ، و غالبا ما يكون هذا الملف مدعما بالموافقة من قبل مـدير المؤسسة التي يرغب الشباب الإدماج فيها .

- يجب أن يكون المنصب المالي شاغرا، أو يجب أن يكون قد تم استحداث مناصـب مالية جديدة من قبل مندوبية تشغيل الشباب.

فقط أمام إحدى هاتين الحالتين يمكن للهيئة المدمجة ممثلة في المكتب البلدي المكلف بتشغيل الشباب أن تقوم بالإدماج في إطار هذا البرنامج.

6-1 –6- من يتكفل بعملية الإدماج؟:

يقوم المكتب البلدي المكلف بتشغيل الشباب بكافة الإجراءات المتعلقة بإدماج الـشباب في إطار برنامج "المناصب المأجورة بمبادرات محلية إذ يتكفل بهم من أول لقاء إلى غايـة انتهاء مدة عقده و تقاضيه الأجر المخصص له.

*__جانب الاستقبال:__يتمثل في:

- استقبال الشباب، توجيهه، إرشاده، إعلامه بحيثيـات العمـل فـي إطـار هـذا البرنامـــــج و بكافة الإجراءات اللازم اتخاذها في هذا الإطار.
- استقبال ملفات طلبات الإدماج ودراستها.

*__جانب المتابعة:__بعد أن يتم إدماج هؤلاء الشباب و بالتالي توزيعهم ضـمن نـشاطات مختلفة عبر التراب البلدي، يسهر القائمين بهذا المكتب على إجراء مراقبات دورية لهـؤلاء الشباب في أماكن عملهم.

*__جانب الإعدادات النهائية:__تتمثل هذه الإعدادات في:

- إعداد و تخليص أجور الشباب المدمجين
- إعداد تقرير مختصر لحوصلة أعمال هؤلاء الشباب خلال فترة العقد.

إذا كانت التنمية تعني إحداث تغيير شامل في مختلـف المجالات بشكل متـوازن و فعـال، فإن إدارة التنمية تعني استخدام الموارد و الإمكانيات المتاحة، و في مقدمتها الموارد البشرية الخلاقة و المبدعة لبلوغ الأهداف المرجوة من الخطط التنموية، و ذلك

باعتبار العنصر البشري و خاصة منه الشباب قوة الحاضـر و أمل المستقبل، و هو أيضا دعامة التنمية و غايتها في آن واحد.

يمكن تشبيه مراحل التنمية التي يمر بها المجتمع بعمليات النمو العقلي و النفسي للإنسان منذ الطفولة إلى النضج، و ما يتطلبه ذلك من رؤية صادقـة صائبة للأمـــــور و المواقف التي يمر بها الفرد في حياته اليومية.

لأجل هذا يجب الأخذ بيد هؤلاء الشباب في كل مكان من بقـاع الأرض و في أي زمان ممكن، حتى يستطيع بناء نفسه و الإسهام في بناء مجتمعه.

إن الشباب هم أكثر عناصر المجتمع و أقدرهـــا على مواجهة متطلبات العمـل و أكثرها قدرة على بذل الجهد فمن هم يا ترى هؤلاء الشباب؟كيف ينظر إليهم؟ و ما مدى ارتباطهم بمختلف مجالات الحياة؟

لكن ما يجب الإشارة إليه هو التراجع الملحوظ للإدماج التلقائي أو عن طريق الصدفة مع بداية الألفينيات، حيث حدة انتشار البطالة في أوساط الشباب و خاصة منهم الجامعيـين و ذوي الشهادات، إضافة إلى القيمة المحددة الممنوحة لكل بلدية، جعلـت منـصب العمـل الشاغرة في إطار هذا البرنامج مرهونة إما بانسحاب أحدهم، أو بحصوله على منصب عمـا دائم، هذه الأسباب أعطت فرصة للوساطة كي تلعب دورها في الإدماج.

الفصـــل السادس

الشبـاب و الأجـر المتقـاضـــى

مقدمة الفصل

1- لمحة تاريخية لظهور نظام الأجر

2- تعريف الأجر

3- الأجر و الراتب

4- التعريف العام للأجر

5- أقسام الأجر

6- الحد الأدنى للأجور

7- كيفية احتساب الأجور

8- رضا الشباب بالأجر المتقاضى من البرنامج

خاتمة الفصل

كل شخص بإمكانه أن يقدر عمله أو عمل أي شخص آخر أو أية مجموعة أخرى من الأشخاص، حسب معايير يصنعها بنفسه، و قد يراها الأنسب لتقدير القيمة الحقيقية للعمـل، ومادام الفرد قابلا للمقارنة بأي فرد آخر أو أية جماعة أخرى من حيـث العمـل المنجـز، فأصبح بالإمكان وضع مقاييس يمكن من خلالها تمييز حجم العمل و قيمته من شخص إلـى آخر.

تمثل هذا المقياس المشترك في الأجر الذي يستفيد منه الفرد، فماذا نقصد بنظام الأجر؟، كـيف و متى ظهر ؟، ما هن مميزاته ؟، و ما هي عيوبه؟، كل هذه أسئلة سنحاول الإجابة عنها فيما بعد.

1- لمحة تاريخية لظهور نظام الأجـر:

1-1- تعريف نظام الأجـر:

هو عبارة عن "سلوك اجتماعي من أجل الحصـول على الدخل، و هو شـكل مـن أشكال الممارسة في مبادلات الخيرات و الخدمات المنتجة، و هو قابل للتغير حسب الأمكنة، المراحل، الأعراف و كذا التقـاليـد"[1].

لم يكن للأجر معناه كالمبلغ النقدي المتعارف عليه في أيامنا هذه، و لكنه تطور عبر عدة مراحل، وفقا للأنظمة التي كانت سائدة في السابق، و لهذا رئينا أنه من الأفضل إذن أن نلقي قليلا من الضوء على الأشكال التي تشكل فيها الأجر في السابق أو في الـنظم الـسابقة حسب ظهورها.

1-1-1- نظام العبودية: في هذا النظام كان العبد مثله مثل أي شيء مادي، و قـد كان يصخر كل ما لديه من جهد و وقـت و أولاد لخدمة سيده، مقابل تكفله غذائهـم و إيوائهم، و يرتفع هذا المقابل من جانب السيد إذا رأى في العبد تنمية لثرواته و يحدث هذا غالبا أيام الحروب، فإذا كان عرض العبيد كبيرا انخفض التزام السيد لأن ثمن العبد يكـون زهيدا، أما إذا ارتفع عرض العبيد ارتفع معه التزام السيد لأن ثمن العبيد يكون مرتفعا.

فالأجر أثناء نظام العبودية هو ذلك التكفل بالغذاء و الإيواء الذي يلقاه العبد من قبـل سيده مملوكا ملكية الأشياء مقابل ما يؤديه له من خدمات.

---

[1]- JEAN FOURASTRE, <u>pourquoi nous travaillon</u>. pressse universitaire,1964, p75.

1-1-2- نظام رقيق الأرض: يعتب هذا النظام امتدادا لنظام العبودية، لكن الفرق بين النظامين يكمن في أن الرقيق هنا يتمتعون بحق تشكيل أسرة، إضافة إلى ملكية جزء من وقته يعمل فيه لحسابه.

فلم يعد الرقيق مملوكا لسيده و لكنه مرتبط بإقطاعيته، يعمل فيها الوقت الذي يحدده العرف حسب المنطقة التي يعيشون فيها، مقابل أن يمنحه السيد قطعة صغيرة من الأرض يفلحها لحسابه، و تزيد مساحة قطعة الأرض الممنوحة للرقيق أو تنقص بحسب عامل هام جدا و هو جودة الأرض، فكلما كانت الأرض صالحة للزراعة تمسك بها الإقطاعي أكثر و تضائل بذلك حظ الرقيق في اتساع مساحة قطعة الأرض التي يستفيد منها لصالحه.

و هنا و في ظل هذا النظام نجد أن الأجر تمثل في قطعة الأرض التي يمنحها الإقطاعي للرقيق، لذا سموا برقيق الأرض، و الشيء الجديد بالذكر هنا هو أن الرقيق أصبح يستمتع ببعض المزايا، فلم يعد مملوكا كالعبد و في المقابل فإنه أصبح مسؤولا عن إعالة نفسه و أسرته.

1-1-3- نظام المكاتبة: إن للإسلام عهدا العبودية و الرق شأن آخر مع الإنسان، فقد جعل لهذا الأخير نظاما يحفظ له من خلاله كسبا تمهيديا يساعد في تحريره من النظامين السابقين و هو نظام المكاتبة.

لقد كره الإسلام العبودية و حض على العتق و ابتكر السبل لذلك، و من أهم هذه السبل نظام المكاتبة عملا بقوله تعالى:"و الذين يبتغون الكتاب مما ملكت أيمانكم فكاتبوهم إن علمتم خيرا "[2]، و المكاتبة أن يكاتب الرجل عبده أو جماعته على مجموعة من الأمور يتفق على إمكانية أدائها ،فإذا قام المكاتب بأداء المتفق عليه و في الفترة المتفق عليها أعلنه الرجل حرا ،و إذا لم يقم بتأدية المكتتب عليه بقي تحت إمرة السيد ،فالمكاتبة إذن فيها ملك الرقبة للسيد مادام العبد لم يؤدي المطلوب منه ،كما فيها المنفعة للعبد إذا أدى المطلوب منه ،و المكاتبة أنسب بالإجارة لأن المكاتب يعتبر مؤجرا إلى أن يوفي دينه ،و هنا يصبح العتق من حقه ،و بما أن العتق هو إخراج الرقبة عن المالك دون رجعة فإن المكاتب يكون بذلك في موضع الوسط بين الرق و الحرية التي يكون حصوله عليها بين يديه.

---

[1]-الآية رقم 33 ، سورة النور.

1-1-4- النظام الحرفي: يحتل الحرفي مكانة أرقى من تلك المكانة التـي يحتلهـا رقيــق الأرض، على اعتبار أنه أي الحرفي يملك على الأقل أدوات إنتاجـه، و يملـك ورشته، و هو يقوم بتسويق منتجاته ليحصل في الغالب على مجموعة من المواد الخام التـي يعيد تصنيعها من جديد مقابل نسبة معلومة منها تكون لصالحه.

فالأجر هنا يتحدد من خلال الفارق الذي يتحقق بين المواد الخام التي يحصل عليها الشخص و المواد التي يعيدها بعد تصنيعها، أو بعبارة أخرى فالأجر يتحدد بالمواد الخام التي يحصل عليها الشخص و التي يصنعها ليستفيد هو منها فيما بعد.

1-1-5- نظام الأجر في العصر الحديث:

بعد أن كان السيد في عهد سابق يمتلك الأشخاص و الآلات، فإنه و مع ظهور النظام الرأسمالي أصبح يمتلك الآلات فقط، و ليس له أن يمتلك الأشخاص و لأنه لم يكـن لـه أن يحصل على العمل بطريقة إجبارية من الأشخاص، فكان من الضروري إيجاد طريقة للتعامل في ظل هذا الوضع، تمثلت الطريقة في أن يستأجر السيد حق التصرف ليس في العامــل و إنما فقط في وقته مدة معينة قد تكون يوم، يومين، أسبوع، شهر ..... حسـب متطلبـات العمل، على أن يدفع السيد للعامل أجرا متفق عليه حسب سعر السوق، و الأجر هنـا كـان يتمثل في القيمة النقديـة التي يتلقاها العامل مقابل وقت عمله، لهذا فقـد أرجع البعض نشأة نظام الأجر في العصر الحديث و في بداية الأمر إلى المخصصات النقدية التي سمحت فـي وقت مضى للجنود الرومانيون أن يشتروا فيلا • من الملح لحفظ فائض اللحـوم المتراكمـة لديهم.[1]

بالإعتماد على ما سبق ذكره نظام الأجر المستخدم و المعروف حاليا كان موجود في وقت مضـى، و لكن لم يكن له نفس التسمية منذ ألفي سنة خلت مثل ما هو معروف به اليوم.

2- تعريف الأجر:

إن التعاريف الواردة بخصوص الأجر كثيرة جدا، و معظمها ينصب في نفس الاتجاه، لذا حاولنا أن نوجز فقط البعض منها.

• فيلا : كلمة فيلا نعني بها هنا ان تصنع من جنود الفيلة قربا تملأ بالملح

[1]– JEAN FOURATRE; opcit, p75

2-1- التعريف الاقتصادي للأجر:

عرف الأجر لدى غالبية الاقتصاديين في القرن التاسع عشر بأنه: "دخل العمـل أو عنصر العمل "و الواقع أن كلمة أجر تستعمل بصفة دائمة لتعبر عن ثمن العمل المؤجـر و المستخدم بمعرفة أحد أصحاب الأعمال، و بناءا على آراء أخرى كثيرة فإن الأجـر لـم يتجاوز كونه يمثل الدخل الفردي[1] ، أي دخل الفرد الذي ليس له حتى يعيش إلا قوة عمله .

بهذا و لأن الأجر يمثل الدخل و الدخل جمعه مدا خيل، المداخل هي مجموعة مـن الوسائل النقدية التي تسمح لشعب معين بأن يتمون في السوق حسب حاجاته القابلة للإشباع"[2]، و لأن هذه المداخيل تنتج في معظم الحـالات مـن تعـويض عمـل معـين أو نـشاطات معينة،فالأجر إذن هنا هو تلك الوسائل النقدية التي تنتج كتعويض عن العمل ،و التي تـسمح للفرد من إشباع حاجاته.

2-2- التعريف الفقهي للأجر:

إذا كان الأجر في مفهومه الاقتصادي يعبر عنه بدخل الإنسان، فإن فقهاء التشريع كان لهم أيضا رأيهم في هذا الموضوع، فالحديث عن الأجر عند هؤلاء لا يكون إلا بالحديث عن عنصرين أساسيين و هما عقد العمل و كسب العامل.

2-2-1- عقد العمل:

يمثل الأجر عنصر من عقد العمل الفردي، و هو يتكون من مبلغ مـالي يقدمـه رب العمل مقابل العمل الذي ينجز لصالحه، فلا يوجد أجر خارج عقد العمل، و لا يوجـد عقـد عمل دون أجر، فكلا المصطلحين مرتبط بالآخر ارتباطا وثيقا، فالأجر إذن هو ثمـن قـوة العمل التي يضعها العامل تحت إمرة صاحب العمـل، و كذلك فلقد اعتبر وجـود الأجـور "مظهرا لتبادل تعاقـدي و لتفاوض حر بين عارض العمل و طالبه، و قد يعتبر في بعـض الأحيان نوعا من عقد مشاركة أكثر من كونه عقد تبادل"[3] ، و بهذا فإن هذا العقد يتابع كذلك

---

[1] ـ سياسة العمل و الأجور في النظام الاقتصادي الإسلامي، مجلة الإدارة ، العدد الرابع ن المجلد 24 ، افريل 1992

[2]ـ شمعون شمعون،مرجع سابق، ص181.

[3] ـــ سياسة العمل و الأجور في النظام الاقتصادي الاسلامي، مرجع سابق ، ص33.

،و يضمن تسوية وضع العامل بالأجر إضافة إلى أنه يأخذ دورا اجتماعيا و جماعيا من حيث الخدمة التي يقدمها لكل متعاقد من خلال ضمانه لكل الحقوق المنصوص عليها في العقد .

2-2-2- كسب العامل:

إن الأجر الذي يتقاضاه العامل لم يعد إلا جزءا من كسب العمل، إن هذا الكـسب لا يتكون فقط من المبالغ المدفوعة في مقابل العمل، و لكن يتجاوز ذلك ليضاف إليـه المبـالغ المدفوعة بمنـاسبـ ـة العمل ذاته فمثلا:حق الأكل، السكن و اللباس مثلا.

فإذن بوجود كسب العمل توحد الأجـ ر بـالـ مرتـ ب.

و عليه فالمرتب الذي هو " مجموع الامتيازات اللصيقة بالوظيفة العامة، و هو يهتم باحتياجات العامل أكثر بكثير من اهتمامه بقيمة العمل الذي يؤديه ذلك العامل.

إن الربط بين كل من مفهومي عقد العمل و كسب العامل في نظر بعض الفقهاء ،أعطى لنا رؤية جديدة للأجر تمثلت في اعتباره كل ما يعطى للعامل لقاء عمله مهما كان نوعه مجسدا في عقد العمل ،و مضافا إليه جميع العلاوات أي كان نوعها مجسدة في كسب العامل.

بعبارة أخرى ينظر الفقه إلى الأجر على أنه كل ما يدخل في ذمة العامل من مال أيا كان نوعه مقابل قيامه بالعمل موضوع العقد مهما كانت تسميته، و يدخل في هذا المفهوم كل الامتيازات الإضافية التي يستفيد منها العامل.

2-3- تعريف الأجر الاجتماعي:

يشتمل الأجر الاجتماعي على كل ما يقدم للعامل،فالأجر بعـ د أن وصف بأنه نتيجة لعقد العمل ،و بالتالي العامل لم يعد إلا مجرد بائع لبضاعة يدفع ثمنها بالسعر التجاري الذي يحدده قانون العرض و الطلب .

فالعامل هو أولا و قبل كل شيء إنسان له احتياجاته الشخصية و العائليـ ـة، فالمنـافع التي يتسلمها لم تعد في الواقع مرتبطة بتقديم العمل، و إنما تهدف إلى أن تـ ـضمن للعامـ ل الأمن و القدرة على الكسب المستقر و الدائم و لا يلحق بالأجر ما يعطي للعامل على سـ ـبيل الهدايا أو الهبات التي غالبا ما تكون في المناسبات.

فيصبح الأجر على هذا هو كل ما يحدده عقد العمل من مقابل للعمل المنجز أو الذي سينجز، و بالتالي فلا يعتبر أجرا أية مدفوعات لا يتضمنها عقد العمل، و لأن الأجر يـ ـشمل

كل ما يدخل في ذمة العامل من مال أي كان نوعه مقابل قيامه بالعمل موضوع العقد، فهـو يعني بذلك أيضا العلاوات التي تصرف للعامل باعتباره جزءا لا يتجزأ من الأجر.

فالأجر إذن هو اجتماعي بطبيعته بحكم أنه يتكفل إعالة و إعاشة إنسان بكل متطلباتـه في الحياة.

3- الأجر و الراتب:

نشير في البداية إلى أن استخدام أحد اللفظين أجر أو مرتب يتساويان من حيث القيمة المادية لكل منهما، فالفرق الوحيد الذي كان سائدا في وقت مضى هو كون أن:

1- نتحدث عن الأجر عندما يتعلق الأمر بالقطاع الخاص أو النشاطات الفردية، فـي حين نتحدث عن الراتب عندما يتعلق الأمر بالوظيفة العامة.

2- الفرق الثاني يكمن في أن الأجر كان يعبر به عن كل من يتلقى أجره باليومية، في حين يعبر بالمرتب عن كل من يتلقى أجره شهريا أو عند نهاية كل شهر.

أما حاليا فإن "الأجر أو المرتب هو نصيب العامل أو الموظف في الدخل القومي* "، و هو يتحدد بما يضمن مستوى من الحياة لائقا طبقا للمستوى الاقتصادي أو الحضاري للبلد، و يتفاوت هذا الأجر أو المرتب بمقدار ما يسهم به العامل في تكوين هذا الدخل القومي .

من خلال هذا نجد أن الحقيقة هي أنه لا يوجد فرق بين الأجر و المرتـب لأن كـل عامل يعتبر منتجـا سواء كان ذلك في القطـاع العام أو في القطـاع الخـاص، و بعبـارة أخرى سواء كان موظفا أو عاملا، فالمهم أن الأجر أو المرتب هو حق لصاحبه بل نعني أنه حق لكل مواطن قدم عمل، و هو حق كذلك للشيخ لقاء ما قدم من عمل سمح له بأن يـدخر لدى الدولة في شبابه ما يعيله في كبره، و هو أيضا حق للطفل مادام يزاول دراسته، و حـق للعاجز بمقتضى التضامن الاجتماعي لأنه غير قادر على العمل.

4- التعريف العام للأجر:

يعتبر الأجر مقياسا أساسيا لقيمة العمل الذي يؤديه الفرد، خاصة و أنه عبارة عن قيمة مادية تعبر عن قيمة العمل بوحدات"، و تكون هذه الوحدات سواء النقدية أو غير النقدية

---

* الدخل القومي :هو دخل الدولة معينة في سنة
* الدخل :هو الإيراد الذي يتجدد بصفة دورية .

هي نفسها بالنسبة لجميع الناس في المجتمع الواحد، في حين تختلف هذه الوحدات من مجتمع لآخر "[1]

و قد عرف الاقتصادي و المؤرخ سيسموندي سنة 1820 الأجر بأنه:"ليس فقط تعويضات عن العمل، محسوبة بالساعات حسب مدة العمل و إنما الأجر هو دخل الفقير "، و بالتالي لابد أن يكفي هذا الدخل ليس فقط لحفظ العامل أثناء العمل و لكن حتى بعد انقطاعه عن العمل في زمن الشيخوخة"[2].

كما عرف الأجر أيضا وفقا لإشراف أكاديمية العلوم في الاتحـاد الـسوفياتي سـنة 1956 على أنه " الحصة من المنتوج الاجتماعي المعبر عنها، و التي تخصـصهـا الدولـة لكافة العمال و المستخدمين حسب نوعية و كمية العمل المنجز من قبل كل واحـد مـنهم "[1]، فالأجر هنا لم يبقى مجرد ارتباطا بسلعة معينة أو فقط قوة العمـل إنمـا أصـبح مرتبطـا بالمنتوج الوطني و بالتالي بالدخل القومي.

5- أقسام الأجر:

يبقى عدد العمال الأجراء في ارتفاع دائم و مستمر سواء كان ذلك عبر كافة أنحاء العالم عموما أو في الجزائر على الخصوص، إن هذا الارتفاع إن دل على شيء فإنما يدل على الأهمية الكبرى التي أصبح يكتسيها الأجر في الحياة المعيشية للأفراد، على اعتبار أنه يحقق لهم القدر الضروري الذي يتيح بقائهم و تخليد جنسهم أو تجديده.

إن هذه الأهمية الكبيرة و التي أصبح يكتسيها نظـام الأجـر سـواء مـن الجانـب الاجتماعي، الاقتصادي، الثقـافي و حتى السياسي، و التي تظهر مـن خـلال ضـرورته لضمان مستوى معيشي*

---

[1]- جورج فريدمان و بيار نافيل، مرجع سابق ص 139

[2]- نفس المرجع ،ص 141

[1]- نفس المرجع ،ص 147

* المستوى المعيشي لفرد ما يساوي بالنسبة لفترة معينة جملة الأموال الموضوعة تحت تصرفه خلال تلك الفترة و التي تحقق له القدر الضروري إعالة نفسه و أسرته .

معين للعامل و أسرته، هذه الأهمية جعلتنا ننظر في أقسام الأجر للتعرف أكثر على المساهمة الفعالة التي يحققهـا الأجر بالنسبـة للعامل من خلال اعتبارات سنـوردهـا أثنـاء تطرقنا لأهم أقسـام الأجـر.

قسم الأجر في الأسـاس إلى قسميـن أساسيـن و همـا أجـر مباشـر و أجر غير مباشـر.

5-1- الأجر المباشر:

يسمى كذلك بالأجر الفردي أو بأجر المردود، و هو الجزء النقدي الذي يستفيد منـه العامل و ككلفـة عن عمله، إذا أنه يرتبط مباشرة بقوة العمـل التي يبذلها الفرد و الـتي يتلقى من خلالهـا أجـرا.

فالأجر المباشر إذن هو "سعر العمل المبذول"، و بالتالي فإنه يكون مرتبطـا بالعمـل المبذول مهما كانت طبيعته.

5-2- الأجر غير المباشر:

يسمى أيضا بالأجر الجماعي، و هو يشمل:

***العلاوات:** كل العلاوات التي يستفيد منها العمال حسب جملة من المعطيـات، و التي باختلافها تختلف قيمة الأجر المقدم و هي:

- **سن العامل:** خاصة عندما يتعلق الأمر بتشغيل الأطفال أو الأشخاص الذين لم يصلوا بعد إلى سن العمل.

- **درجة الأقدمية في العمل:** هناك منحة مخصصة لدرجة الأقدمية، فكلما زادت أقدمية الشخص في العمل ارتفعت المنحة المقدمة إليه لهذا الغرض.

- **الشهادات:** كلما كانت الشهادة كبيرة ارتفع معها قيمة الأجر.

- **الأعباء العائلية:** الأولياء لديهم الحق في منحة الأبناء و المتمدرسين.

* يشمل الأجر غير مباشر كذلك كل المكاسب أو الإعانـات المقدمـة مـن طـرف المؤسسة المستخدمة ككلفة عن اليد العاملة و المتمثلة أساسا في الضمان الاجتماعي.

5-3- أصناف الأجور:

على اعتبار أن الأجر هو نظام عالمي معترف به في كافة دول العالم، و على اعتبار أن نظام الأجر هو سلوك اجتماعي يؤديه الشخص من أجل الحصول علـى الـدخل، و لأن نظام الأجر هو شكل من أشكال الممارسة في مبادلات الخيرات و الخدمات المنتجة، و هـو قابل للتغيير حسب الحاجات، الأمكنة، المراحل، الأعـراف و حتـى التقاليـد، كـل هـذه الاعتبارات جعلت الأجر يأخذ أشكالا و أصنافا مختلفة، مهما ميزنا بينها فلا يمكـن لهـا أن تتعدى كونها جزء سواء من نظام القطاع العام أو من نظام القطاع الخاص، و على هذا فقـد ميز مثلا مارشال جون بين فقط ثلاثة أصناف من الأجور و هي:

1- أجور العمال اليدويون
2- الأجور الشهرية
3- أجور الكوادر.

في حين ميز الفرنسي P- HAMP[1] عام 1946 بين العديد من النماذج أو الأصناف الخاصة بالأجور و هي :1- الأجر بالساعة - 2- الأجر حـسب القطعـة - 3- الأجـر التجريبي - 4- الأجر القابل لانقباض - 5- الأجر بدون تعويض - 6- الأجر العـائلي - 7- الأجر الإحساني - 8- الأجر الإقليمي - 9- الأجر الفخري - 10- الأجر البخشيش - 11- الأجر الرشوة.

6- الحد الأدنى للأجر:

قديما كان الأجر المعترف به هو ما يساوي السلعة اللازمة لتغذية العامل و كسوتـه هو و أسرته، أي يساوي ما يتحمله المجتمع من أجل تمكين العامل من البقاء و الاستمرار في الحياة، و ما تعطينا إياه هذه الفكرة إلا امتدادا طبيعيا لما كان يمارسه السيد على عبده.

إن الحد الأدنى للأجر يأخذ مكانه كأول مظهر اجتماعي بالنسبة للأجر، و بالتالي فقد كان ضمان لإشباع حاجات الإنسان المادية من مأكل و ملبس و مأوى، و هو المعيار الأول للحد الأدنى للأجر، في حين أن المعيار الثاني هو المعيار الاجتماعي الذي يضمن مستوى معيشي وفقا للمستوى الاقتصادي و الحضاري الذي وصلت إليه بعض الدول المتقدمة، وهنا أيضا يقع التباس حول تحديد الحد الأدنى للأجر فكان وجوبا النظر إلى ثلاثة اختيارات هامة و هي:

---

[1] - جورج فريدمان و بيار نافيل ،مرجع سابق ،ص 286.

* **درجة الفقـر**: و هي التي تكفـل للمستخـدم أن يعيش دون اللجوء إلى طلب الإحسان من أحد.

* **درجة الوجود و البقاء**: و هي الدرجة التي لا تأخذ بعين الاعتبار سـوى المطالب و الاحتياجات الحتمية للفرد.

* **درجة الصحة و الراحة**: و تأخذ بعين الاعتبار بعض الكماليات التي تتعلق بحياة المستخدمين من تعليم أطفالهم، هواياتهم إعدادهم الثقافي و تكوينهم..."[1]

7- كيفية احتساب الأجور:

إذا اعتبرنا أن الأجر يختلف عن بقية التعويضات التي تقدم كمقابل لبعض الاعمال الأخرى التي يقوم بها عدة أشخاص آخرين كالمقاولين مثلا، وإذا اعتبرناه كذلك المقابل المالي الذي يدفع للعامل مقابل العمل الذي قدمه لصاحب العمل و هو بذلك يشمل كافة العناصر المالية النقديـة أو العينية التي يقدمها صاحب العمل للعامل لقاء ما يقدمه له هذا الأخير من جهد و ما يحققه له من نتائج، فما هي المعايير التي يمكن اعتمادها لاحتساب الأجر بالنسبة لكل عامل.

7-1- الزمن:

أي اعتماد مدة زمنية محددة كمعيار و أساس لتحديد قيمة الأجر، و قد تكـون هـذه المدة قصيرة كالساعة أو اليوم، و قد تكون متوسطة مثل الأسبوع و قد تكون طويلـة نـسبيا كالشهـر و هي المدة الأكثر استعمالا في أغلب الدول، و هنا لا يؤخذ بعين الاعتبار عامـل المردودية الفردية أو الجماعية للعمل سواء من الناحية الكمية أو النوعيـة حيـث يتحـصل العامل على أجره بحلول أجل الدفع بغض النظر عن مردوديته و نتيجة عمله.

7-2- المردودية:

هو المعيار الذي يربط الأجر بمستوى و نوعية المردود و هو معيار ينتج عن عدم استقرار الأجر من الناحية الكمية حيث يتغير بتغير مستوى المردود الذي هو أساس تحديده، و يقاس المردود بمستوى مردود عامل مؤهلا تأهيلا مناسبا لمنصب عمل معين في ظروف

[1]- LOUIS CAMU, Essai sur la technologie et la theorie des traitements, 1943, p87

عادية و في مدة زمنية محددة و عادة لا يستعمل هذا المعيار ليس لتحديد الأجر و إنما لتحديد بعض المكافئات التشجيعية على تحسين المرد ودية سواء كانت فردية أو جماعية.

7-3- الزمن و المردودية:

إذا كان لكل من المعيارين السابقين مزاياه و عيوبه فـإن هـذا المعيـار يحـاول الاستفادة من عيوب كل منهما، حيث يحدد الأجر الأساسي و بعض ملحقاته الدائمـة و فـق معيار الزمن في حين أن العلاوات و الحوافز التشجيعية فتحدد وفق معيار المردودية.

و ما يمكن استخلاصه هنا هو أن اعتماد المعيارين معا يمنح أكثر ضـمانا و أكبـر حماية للعامل من أجل الحصول على أكبر قدر ممكن من الدخل، حيث تقضي هذه الطريقـة على المساواة الشكلية للعمال بالنسبة للأجور.

7-4- قواعد تحديد الأجور:

الأجور لا تمنح هكذا بدون أي شروط و لا قواعد، بل هي تحدد وفقا لثلاث قواعـد أساسية و تتمثل في:

7-4-1- عقود العمل:

يعتبر عقد العمل في كثير من الحالات الوسيلة المثلى لتحديد الأجر ضمن صيـ ـ ـغ و تحديد مختلف الشروط الأخرى التي يتضمنها العقد، حيث يتفق الطرفان على تحديد الأجر الأساسي أو الأجر المنصب و مختلف الملحقات الأخرى التابعة لها مع الأخذ بعين الاعتبـار مختلف الأحكام و الأنظمة المعمول بها في مجال العقود.

7-4-2- الاتفاقيات الجماعية:

تتمتع الاتفاقيات الجماعية الخاصة بالعمل بصلاحيات واسعة فيما يتعلق بتحديـ ـ ـد و تنظيم شروط العمل و تحديد العلاقة بين العامل و صاحب العمل و ضبط الحقـ ـ ـ ـوق و الالتزامات الناتجة عن هذه العلاقة، و من بين النقاط التي تتعرض لها الاتفاقية موضـوع الأجور لا سيما فيما يتعلق بتحديدها و فيما يتعلق أيضا بمكونات الأجر و تحديـد العناصـر الثابتة فيه و العوامل المرتبطة به كما تحدد كذلك الاتفاقية الظروف و الشروط التي يتم بهـا رفع الأجور و وضع جداول زمنية لمراجعتها.

7-4-3- قرارات السلطة العامة:

توجد إلى جانب الأساليب السابقة طريقة كثيرا ما تستعمل في البلدان و النظم التـي تعتمد التنظيم المركزي لعلاقات العمل أو بمعنى آخر البلدان التي تتحكم في وضع مختلـف القوانين، و النظم الخاصة بعلاقات العمل بواسطة التهيئة المركزية أي الحكومة

لكن هذه الطريقة المركزية لتحديد الأجور وجدت عدة صعوبات عملية في التطبيق لا سيما أن هذه الطريقة لا تغطي كافة مناصب العمل نظرا لما تتطلبه من دراسات معمقة لكل منصب عمل من قبل مختصين في تصنيف مناصب العمل.

و بصفة عامة يمكن القول أن الأساس أو الأسلوب المركزي في تحديد الأجور قـد عـرف تراجعا في الكثير من الأنظمة المقارنة.

إن ما يريده العامل ليس فقط النقود أو تحسين الظروف المادية للعمل و لكنه يتعداها إلى الشعور بالانتماء إلى مجموعة ثابتة يتعامل معها"[1]، فالأجير حاجات اجتماعية خاصة تتعلق بالانتماء إلى المجموعة ، استبعدت هذه التجارب عامل التحفيز المادي و أعطت ميلاد مدرسة العلاقات الإنسانية , لكن استغلال نتائجها كان مخيبا , حتى ما بعد الحرب العالمية الثانية"[2].

إن تسيير المستخدمين في المرحلة الممتدة بين نهاية القرن التاسع عشر و بداية الحرب العالمية الثانية كان يتمثل في انتقاء العمال و تدريبهم و مراقبتهم و تحفيزهم بالأجـــــور و العلاقات حسـب المرد ودية"[3]، حيث ظهرت في القرن العشرين مصالح مختصة في المؤسسات الكبيرة مثل مصلحة التوظيف , و مركز التدريب ،و بعد الحرب العالمية الأولى ظهرت مصالح المستخدمين التي تحرص على احترام القوانين و تنظيم العمل و إدارة المستخدمي ، أما أغلبية النشاطات الاجتماعية الأخرى

1- DIVERREZ (J), Politique et techniques et direction du personnel . Edition : Entreprise moderne , Paris , 7 eme édition 1978.

2- LCRIX, PIERRE, « Pour maitraiser la dynamique sociale ». Revue direction et gestiondes entreprises.

3- LEVEY-LEBOYER et SPERANDIO ,traité de psychologie du travail . Edition : PUF, Paris , 1987.

8- رضا الشباب بالأجر المتقاضى من خلال البرنامج:

تنص المادة من الاتفاقية المبرمة بين مندوب تشغيل الشباب و رئيس المجلس الشعبي البلدي على أن يتقاضى الشاب ما قيمته ألفان و خمسمائة دينارا جزائريا كمبلغ خام، بعد اقتطاع اشتراكات الضمان الاجتماعي يصبح المبلغ المدفوع، أو المبلغ الذي يتقاضاه الشاب مقدرا بما قيمته ألفان و ثلاثمائة و خمسة و سبعون دينارا جزائري.

8-1- الرضا بالأجر:

من الغريب بالنسبة إلى أي أحد الحديث عن الرضا بالأجر المتقاضى إذا ما كان هذا الأجر لا يصل حتى معدل الحد الأدنى للأجور، لكن مع تقلص فرص الحصول على عمل دائم، و مقارنة بالمبلغ الزهيد الذي يتقاضاه بعض الشباب العاملين لدى الخواص و مقارنة بالجهد الكبير الذي يبذلونه دون الاستفادة من أدنى شروط الراحة و لا حتى من الضمان الاجتماعي، نجد أن هناك من هو جد راضي بهذا الأجر.

جدول40: مدى الرضا بالأجر المتقاضى

الرضا بالأجر	التكرار	النسبة %
مرض جدا	03	3.03
نوعا ما	07	07.07
قليلا	15	15.15
غير مرض	74	74.75
المجموع	**99**	**100**

نستنتج من هذا الجدول أن أغلبية الشباب المدمجين ضمن البرنامج و البالغة نسبتهم بـ 74.75 % غير راضون بالأجر الذي يتقاضونه و يرجع ذلك إلى اقتناعهم بالدور الفعال الذي يلعبونه ضمن المؤسسة المستقبلة لهم مقارنة بالموظفين الفعليين لها، مقابل 03.03% هم راضون بالأجر و ذلك راجع إلى أنهم يمارسون أعمالا أخرى حرة منزلية، و يرون أن الأجر متى وصل فهو سينفع ، و المهم لديهم هو أنهم يعملون و فقط ، أما نسبة 15.15 % و التي تمثل شريحة الشباب الراضون قليلا بالأجر فوكأنهم اتفقوا على شيء واحد و هو "أحسن من لاشيء، وفي الأخير تبقى نسبة 07.07 % التي تمثل الراضون نوعا

ما بالأجر الذي يتقاضونه و الذين يرون أنهم مكتفون بالأجر لكن بشرط أن نتقاضاه شـهريا ،و لما لا تكون هناك إضافة .

8-1- الجهد المبذول و الأجر:

إن رغبة الشباب في لقاء الاستحسان من مسئوليهم المباشرين على مستوى المؤسسات المستقبلة تجعلهم يبذلون قصارى جهدهم في العمل الجيد، مما جعل بعض المسؤولين يعتمدون على هؤلاء الشباب دون اعتمادهم على غيرهم من الموظفين الرسميين، و نظرا لإثباتهم على قدرتهم على تحمل أعباء العمل و ثقة مسئوليهم فيهم و في عملهم، جعلت من هؤلاء محل غيرة في مختلف المؤسسات المستقبلة.

فالمؤسسات القادرة على خلق مناصب شغل دائمة تحاول سنويا إدماج واحـد علـى الأكثر من الشباب الأكثر كفاءة لديهم، نشير إلى أن هذا الشاب يعمل في إطار تشغيل الشباب و قد يكون ضمن برنامجنا أو ضمن برنامج منحة الأنشطة ذات المنفعة العامة.

أما المؤسسات غير القادرة على خلق مناصب شغل فهي تعمل على الإبقاء على ذلك الشاب بكافة الوسائل، و حتى و لو بخلق جمعيات صغيرة شهرية يجمع من خلالهـا مبلـغ صغير يمنح خاصة للشاب الأكثر كفاءة و غير الراغبين في الاسـتغناء عـن خـدماتهم، إذ لاحظنا أن في بعض المؤسسات و عند تقاضي مستخدميها مرتباتهم الشهرية فـإنهم يـساهم أغلبهم إن لم نقل جميعهم في جمع مبلغ حتى و لو بسيط من المال يقدم إلى مسئول المؤسسة المستقبلة الذي يقوم بدوره بتوزيعه على المدمجين للعمل لديه في إطار برنـامج المناصـب المأجورة بمبادرة محلية باعتبار التأخر المعتاد لأجورهم.

و الجدول الموالي سنحاول من خلاله تبيان العلاقة الموجودة بين الجهد المبذول مـن قبل الشباب محل الدراسة مقارنة بالأجر المتقاضى من خلال العمل ضمن البرنامج.

جدول41: علاقة الجهد المبذول بالرضا بالأجر المتقاضى

الرضا بالأجر / الجهد المبذول	مرض جد		نوعا ما		قليلا		غير مرض		المجموع	
	ت	%		ت		%	ت	%	ت	%
كبير					01	1.52	65	98.48	**66**	**100**
متوسط			01	07.15	05	35.71	08	57.14	**14**	**100**
عادي	03	10.35	06	20.69	09	31.03	11	37.93	**29**	**100**
المجموع	**03**	**03.03**	**07**	**7.07**	**15**	**15.15**	**74**	**74.75**	**99**	**100**

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن 74.75% من الشباب غير راضيين بالجر المتقاضى أما إذا ركزنا على الجهد المبذول فإننا نرى أن نسبة 98.8% من الشباب الذين يبذلون جهدا كبيرا غير راضون بالأجر المتقاضى، نفس الحال نجده عند الشباب الذين يبذلون جهدا متوسطا هم غير راضون بالجر المتقاضى بنسبة 57.14% مقابل نسبة 07.14% من الذين يرون أن الجهد الذي يبذلونه متوسط هم راضون نوعا ما عن الأجر الذي يتقاضونه ، في حين أن نسبة 35.71% من الشباب الذين يرون أن الجهد الذي يبذلونه متوسط راضون فقط قليلا بالأجر الذي يتقاضونه ، و فقط نسبة 01.51% من الذين يرون أن الجهد الذي يبذلونه كبير و الذي هم راضون فقط قليلا بالأجر الذي يتقاضونه ، أما نسبة 37.93% فهي تمثل الشباب الذين يرون أن الجهد الذي يبذلونه عادي و الذين هم غير راضيين بتاتا بالأجر المتقاضى .

8-2- ساعات العمل و الأجر المتقاضى:

تحدد الاتفاقية المبرمة بين مندوب تشغيل الشباب و رئيس المجلس الشعبي البلدي ساعات العمل اليومية في إطار هذا البرنامج ثمان ساعات عمل يوميا، مثلها مثل التوقيت العالمي المعمول به.

إن القرار النهائي في تحديد ساعات المداومة اليومية يعود إلى مدير المؤسسة المستقبلة فله أن يشغل الشاب ثمان ساعات يوميا و له أن لا يشغله بهذه المدة وذلك يعود إما حسب طبيعة عمل المؤسسة المستقبلة و ساعات مداومتها و إما حسب عدد الشباب المدمجين في كل مؤسسة و يعود أحيانا أخرى إلى رغبة مدير المؤسسة في التقليل من عدد الساعات حسب قيمة الأجر الذي يتقاضاه المعني بالأمر

نشير إلى أن الهيئات المستخدمة لهؤلاء الشاب من مندوبية تشغيل الشباب و المكتب المحلي للتشغيل ليست لهم أية رقابة على عدد ساعات المداومة ويعود ذلك بسبب أن بطاقات الحضور تصلهم شهريا و على أساس حضور يومي و ليس بالساعات.

جدول 42: علاقة ساعات المداومة بالرضا بالأجر المتقاضى.

الرضا بالأجر ساعات المداومة	مرض جدا		نوعا ما		قليلا		غير مرض		المجموع	
	ت	%		ت		%	ت	%	ت	%
04 ساعات	03	6.12	05	10.20	10	20.41	31	63.27	**49**	**100**
06 ساعات			02	11.77	05	29.41	10	58.82	**17**	**100**
08 ساعات							33	100	**33**	**100**
المجموع	**03**	**03.03**	**07**	**7.07**	**15**	**15.15**	**74**	**74.75**	**99**	**100**

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن نسبة 100% من الذين يعملون ثمان ساعات يوميا غير راضين تماما بالأجر المتقاضى، مقابل نسبة 58.82% من الذين يعملون ستة ساعات يوميا، و نسبة 63.27 % هم غير راضيين بالأجر المتقاضى في حين نجد أن نسبة 29.41% من الذين يعملون ستة ساعات يوميا، و نسبة 20.41% من الذين يعملون 04 ساعات يوميا ، مقابل لا أحد من الذين يعملون ثمان ساعات يوميا راضون قليلا بالأجر المتقاضى ، في حين نجد أن نسبة 11.77% من الذين يعملون ستة ساعات يوميا ، و نسبة 10.20 % من الذين يعملون أربع ساعات يوميا راضون نوعا ما بالأجر الذي يتقاضونه مقابل لا أحد من الذين يعملون ثمان ساعات يوميا، أما نسبة 6.12% فهي تمثل الذين يعملون أرب ساعات يوميا و هم راضون بالأجر الذي يتقاضونه مقابل لا أحد من الذين يعملون ستة ساعات و يوميا و لا من الذين يعملون ثمان ساعات يوميا.

نستنتج من هنا أن أغلبية الشباب المدمج ضمن البرنامج غير راضيين بالأجر الذي يتقاضونه, وهذا يعني أن طموحاتهم الأولى قد تتمثل في أن يكون لهم أجر مناسب للجهد الذي يبذلونه أو على الأقل مناسب لساعات المداومة اليومية التي يؤدونها و لما لا حسب المستوى التعليمي لكل واحد منهم.

8-3- المستوى التعليمي و الأجر المتقاضى:

تسعى كل مؤسسة مستقبلة إلى استقبال الشباب الذي لديه أعلى مستوى، حتى يـسهل عليهم تدريبه على العمل، وحتى يتمكنوا من الاعتماد عليه في أي عمل كان بـصفة جيـدة، فبفضل مستواه الدراسي يستطيع الشاب أن يساهم في الرفع من مردودية المؤسسة.

جدول 43:علاقة المستوى التعليمي بالرضا بالأجر المتقاضى.

الرضـــا بالأجر المستوى التعليمي	مرض جدا		نوعا ما		قليلا		غير مرض		المجموع	
	ت	%		ت		%	ت	%	ت	%
بدون تعليم			01	25	03	75			**04**	**100**
إبتدائي	02	5.26	02	5.26	05	13.16	29	76.32	**38**	**100**
متوسط	01	3.44	04	13.79	06	20.69	18	62.07	**29**	**100**
ثانوي					01	4.17	23	95.83	**24**	**100**
جامعي							04	100	**04**	**100**
المجموع	**03**	**03.03**	**07**	**7.07**	**15**	**15.15**	**74**	**74.75**	**99**	**100**

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن نسبة 100 % من الشباب الـذين لـديهم مـستوى جامعي غير راضيين بالأجر المتقاضى، مقابل نسبة 95.83% من الذين لديهم مستوى ثانوي و نسبـــة 62.07 % من الذين لديهم مستوى متوسط و نسبة 76.32% من الذين لـديهم مستوى إبتدائي ولا أحد من الذين هم بدون تعليم ، في حين نجد أن أما نسبة 75 % مـن الشباب الذين هم بدون تعليم راضين قليلا فقط بالأجر المتقاضى ، مقابل 20.69% من الذين لديهم متوسط ، و نسبة 13.15 % من الذين لديهم مستوى إبتدائي و نـسبة 04.17% مـن الذين لديهم مستوى ثانوي ولا أحد من الجامعين ، كما نجد أن أما نسبة 25 % من الشباب الذين هم بدون تعليم راضين نوعا ما المتقاضى ، مقابل 13.79% من الذين لديهم متوسط ، و نسبة 5.26 % من الذين لديهم مستوى ابتدائي ، ولا أحد من الثانويين أو الجامعين ، و في الأخير نجد أن نسبة 5.26% من الذين لديهم مستوى ابتدائي غير راضيين تمامـا بـالأجر

المتقاضى مقابل نسبة 3.44% من الذين لديهم مستوى متوسط و لا أحد من الذين هم بدون تعليم أو من الذين هم من الثانويين أو الجامعيين.

4-8- **الجنس و الأجر المتقاضى:**

تختلف الحاجيات اليومية بين الرجل و المرأة، فالمرأة باعتبار تمكث بالبيت لأوقات طويلة جدا مقارنة بالرجل فهي طلباتها اليومية قليلة مقارنة بالرجل حيث أن:

- يحتاج الرجل إلى المال في جيبه حتى يقتني به حاجياته اليومية، مثلا سيجارة، أكل خفي، في حين تفضل المرأة أن تشتري بما في جيبها شيئا تستفيد منه

-يحتاج الرجل إلى المال لتنقلاته المستمرة بين مكان و آخر في اليوم الواحد، في حين قد تركب المرأة الحافلة ذهابا وإيابا فقط.

من خلا الحاجة إلى وجود المال في كل وقت في جيب الشاب الذكر، ندرك لماذا أن معظم الأفراد من هذا الجنس لا يستمرون في العمل ضمن هذا الإطار مقارنة بالفتيات.

جدول 44: علاقة الجنس بالرضا بالأجر المتقاضى.

الرضا بالأجر المستوى التعليمي	مرض جدا		نوعا ما		قليلا		غير مرض		المجموع	
	ت	%		ت		%	ت	%	ت	%
ذكر					03	14.29	18	85.71	**21**	**100**
أنثى	03	3.85	07	8.97	12	15.38	56	71.80	**78**	**100**
المجموع	**03**	**03.03**	**07**	**7.07**	**15**	**15.15**	**74**	**74.75**	**99**	**100**

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن نسبة 85.71% من الذكور غير راضيين بالأجر المتقاضى مقابل نسبة 71.80% من الإناث، في حين نجد أن نسبة 14.29% من الإناث راضون قليلا بالأجر المتقاضى، مقابل 15.38% من الذكور، أما نسبة 08.97% من الإناث فهن راضيات نوعا ما بالأجر المتقاضى مقابل لا أحد من الذكور ، في حين تبقى نسبة 03.85% من الإناث هن راضيات بالأجر المتقاضى مقابل لا أحد من الذكور.

نستنتج من هنا أن أغلب الذكور غير راضيين بالأجر المتقاضى، مقارنـة بالإنـاث، وهذا راجع كما ذكرنا آنفا إلى متطلبات الحياة اليومية لدى كل منهما، للإشارة فغـن معظـم الفتيات تمتهن حرفا يدوية بسيطة تمارسها في البيت و الذي يعود إليها بمبلغ من المـ ـ ـال و الذي مهما كان بسيطا فإنه ينفع.

فيجب على الأقل أن يكون الأجر على قدر العمل دون غبن أو ظلم، فالأجر العـادل يضمن تشجيع قوة العمل في المجتمع، كما يحثهم على بذل المزيد من الجهد و الإخلاص في العمل.

الفصـل الســابـع

المؤسسة المستقبلة للشباب
من خلال البرنامج

مقدمة الفصل

1- الشباب و البرنامج

2- الشباب و المؤسسة المستقبلة

3- الشباب و إدماجه في المؤسسة المستقبلة

4- الشباب و عمليات التحويل

5- رضا الشباب بالعمل في المؤسسة المستقبلة

6- رضا الشباب بالعمل ضمن البرنامج

خاتمة الفصل

كما سبق و أن أوردنا في فصل سابق ،فالحديث عن الإدماج المهني للشباب في هـذه الدراسة يدفعنا بدوره إلى النظر إليه من جانبين اثنين هما:

*الإدماج ضمن البرنامج

* الإدماج ضمن المؤسسة المستقبلة.

يعتبر الإدمـاج المهني ضمـن برنامج "المناصـب المـأجورة بمبـادرة محليـة "، بمثابـة إقحام الشباب البطال و البالغ من العمر بين 19 و35 سنة ضمن قائمة العاملين في إطار هذا البرنامج.

لأن هذا البرنامج جاء تكملة لدعم الدولة للأوساط الشبانية و اهتمامها بتشغيل الشباب فعندما ظهر هذا البرنامج و رغم وضوح تسميته و لأن تأطير هذا البرنامج كان مـن قبـل مندوبية تشغيل الشباب، فإن هذا البرنامج كان و لا يزال يعرف باسـم برنامـج " تـشغيل الشباب ".

1- الشباب والبرنامج:

1-1- سنوات الإدماج:

إن أول بداية تطبيق هذا البرنامج كانت خلال السداسي الثاني من سنة 1997، و لا يزال حيز التطبيق.

جدول 45: توزيع الشباب حسب سنوات الإدماج

فئات سنوات الإدماج	التكـرار	النسبـة%
1997	52	52.52
1998	16	16.16
1999	16	16.16
2000	11	11.11
2001	04	04.04
المجمـوع	**99**	**% 100**

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن أغلبية الشباب و المقدرة نسبتهم 52.52 % أدمجـوا خلال سنة 1997.

نشير أن هذه السنة تماثل بداية تطبيق هذا البرنامج، حيث أن أول بداياته كانت في السداسي الثاني من سنة 1997.

كما يبين هذا الجدول أن الأغلبية الساحقة لأفراد العينة أدمجوا قبل سنة 2001، و هذا ما يعني أنهم كلهم أصبحوا يتمتعون بتأهيل مهني يسمح لهم بالطموح إلى الحصول على منصب عمل دائم.

يفضل أغلب المدمجين ضمن هذا الإطار التمسك بمنصب عملهم إلى أن يتم إدماجهم بصفة دائمة أو أن يحصلوا على منصب عمل دائم من جهة أخرى.

نلاحظ من إذن من خلال هذا الجدول أن نسبة المدمجين في البرنامج كانت مرتفعة في أول سنة من تطبيقه، و استمرت هذه النسبة في الارتفاع خلال الثلاث سنوات الموالية، نظرا للإقبال الكبير للشباب على العمل في هذا البرنامج.

لكن إنخفظت هذه النسبة كثيرا بعد أن شاع على هذا البرنامج سوء التسيير من قبل الجماعات المحلية، و كذا عدم مساهمته في مساعدة الشباب على اكتساب التأهيل المهني خاصة مع العدد الكبير من الشباب المتواجدين على مستوى المؤسسة الواحدة، و الذي لا يترك لمدير المؤسسة حلا سوى استغلال هؤلاء الشباب بالتناوب و لفترات متباينة.

1-2- الحالة الاجتماعية للمدمجين:

لقد شهد سن الزواج انخفاضا ملحوظا من 81 % سنة 1954 إلى 15 % سنة 1993 للشباب البالغين إلى غاية 18 سنة يوم الزواج.

فمن الجانب الاجتماعي يمكن أن نميز بين ثلاثة عناصر عامة تؤثر في حياة الشاب و تجعله يؤخر في زواجه و بالتالي في بناء حياة زوجية و التكفل بالأسرة.

- بروز أيديولوجية جديدة للحب
- تغير وجهة نظر المرأة بخصوص الزواج و العمل
- تغير الوضع المهني

هذه المؤثرات نفسها كانت و لا زالت لها وزنها فيما يخص استمرارية تأخر سن الزواج، هذا التأخر في سن الزواج الذي جعل الشاب يبحث عن غايته من خلال بحثه عن العمل، و لأن العمل غير موجود فليس أمامه إلا الاتجاه ناحية برنامج المناصب المأجورة

بمبادرة محلية، لذا أردنا من خلال الجدول اللاحق أن نبرز أن الوضعية الاجتماعية مقارنـة بالسن تلعب دورا كبيرا في التأثير على تغير تفكير الشاب كلما تقدم به السن.

و هذا ما سنبرزه من خلال الجدول التالي:

جدول 46: علاقة السن بالوضعية الاجتماعية

الحالة الاجتماعية / السن	متزوج		بدون زواج		شيء آخر		المجموع	
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
من 19 إلى 30 سنة	01	01.22	81	98.78	00		**82**	**100**
من 31 إلى 35 سنة	03	20	09	60	03	20	**15**	**100**
أكثر من 35 سنة	00		01	50	01	50	**02**	**100**
المجمـــوع	**04**	**04.04**	**91**	**91.92**	**04**	**04.04**	**99**	**100**

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن النسبة الكبيرة مـن فئـة الـسن و المقـدرة بـــ 98.78% ليسوا متزوجين مقابل حالة زواج واحدة ، في حين نجد كذلك بالنسبة للفئة مـا بين 31 و 35 سنة نسبة مقدرة بـ 60 %و هي أيضا عبارة عن شباب غير متزوجين ، مقابل نسبة مقدرة بـ20% من المتزوجين و حالة واحدة بدون زواج ،لنجد في الأخيـر ولا حالة زواج بالنسبة للفئة أكثر من 35 سنة مقابل حالة واحدة من بدون زواج.

نشير هنا إلى أن غالبية هؤلاء الشباب العاملين ضمن البرنامج ليسوا متزوجين مـا عدى أربعة منهم، توصلنا إلى أنهمك كانوا عزابا قبل التحاقهم بالعمل، في حـين أن أربعـة آخرون إما متزوجون أو أرامل فمن خلال الحديث معهم توصلنا إلى أنهم يعملون ضمن هذا الإطار في انتظار إعداد ملفاتهم من أجل العمل في إطار برنامج "منحة الأنشطة ذات المنفعة العامة" IAIG.

2- الشباب و المؤسسة المستقبلة:

إن اللقاء الأول للشباب بجو العمل مهم جدا, لأنه تتحدد من خلاله سهولة الاندماج بالمؤسسة, ورغبته في التعلم و اكتشاف المحيط الحقيقي للعمل

إن الصعوبة التي قد يجدها الشاب الجديد لا تعني أن الجماعة ترفضه بل أنه فقط تخوفه الذي يبدي له ذلك, لذا يجب على المسؤول المباشر له في العمل أن يعطيه نظرة بمميزات الجماعة التي سيعمل معها

إن حديثنا مع الشباب المعني بالأمر حول المؤسسة المستقبلة غالبا مـا يقودنـا إلـى الحديث عن نوعية الخدمة التي تقدمها هذه المؤسسة، سـاعات المداومـة اليوميـة، كيفيـة الالتحاق بها، مدة العمل بها و كذا فرص التوظيف الدائم بها.

2-1- <u>أنواع المؤسسات المستقبلة:</u>

كل المؤسسات المستقبلة لهؤلاء الشباب خدماتية، لذا فإنها تختلف حسب نوعية الخدمة التي تقدمها إلى مؤسسات تعليمية، صحية وإدارية.

جدول 47: توزيع المؤسسات حسب نوعية الخدمات

نوعية المؤسسات المستقبلة	عدد المؤسسات		عدد العاملين بها	
	ت	%	ت	%
مؤسسات تعليمية	18	56.25	49	**49.50**
مؤسسات تكوينية	02	6.25	07	**07.07**
مؤسسات صحية	07	21.88	17	**17.17**
مؤسسات إدارية	05	15.62	26	**26.26**
المجمـوع	**32**	**100**	**99**	**100**

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن أغلبية المؤسـسـات و المقـدرة بنـسبـــــة 56.25 % عبارة عن مؤسسات تعليمية ، وهي تضم اكبر عدد مـن الـشباب بنـسبـة 49.50 %، للإشارة فإن هذه المؤسسات التعليمية تنقسم بدورها إلى:

- مؤسسات تعليمية إبتدائية: هذه المؤسسات التي يؤطرها فقط المدراء و المعلمين تطلب دائما تزويدها بأعوان في إطار برنامج "المناصب المأجورة بمبادرة محلية"، لكن دون وجود إمكانية الاحتفاظ بهؤلاء العناصر بصورة دائمة.

- **مؤسسات تعليمية أساسية و ثانوية:** هذه المؤسسات لديها تأطيرا إضافيا من قبل المراقبين أعوان المخابر و المكتبات ... و إدماج هؤلاء الشباب لديها يمثـل دعـــــم و مساعدة لأعوانها، إضافة إلى وجود فرص للتوظيف الدائم.

كما يبين هذا الجدول أن جزء ضعيف من المؤسسات عبارة عن مؤسسات تكوينيـة و تقدر نسبتها بـ 6.25 % ، و هي تضم أيضا أضعف نسبة من الشباب و المقدرة بـ 07.07 % ، قد يكون سبب هذا الضعف راجعا أولا لوجود مركز تكويني واحد على الأكثر في كل بلدية أما السبب الثاني فإنهم يشترطون أن يكون المدمج لديهم ذو مستوى تعليمي عالي.

أما المؤسسات الإدارية فتقدر نسبتها بـ 15.62% و هي تضم نسبة لا بأس بها من الشباب و هي 26.26% ، في حين تقدر نسبة المؤسسات الصحية 21.88 % و هي تضم 17.17%

نشير أن هذه المؤسسات قليلة الانتشار حسب كل بلدية.

2-2- ساعات المداومة:

عند استفسارنا عن ساعات المداومة قال لنا أحد أفراد الهيئـة المـستخدم:" **سـاعات المداومة من المفروض أن تكون ثمانية ساعات يوميا، لكن القرار الأخيـر يعـود لمـدير المؤسسة المستقبلة**"، و قال لنا مسئول آخر في مؤسسة مستخدمة أخرى: "**علـى حـساب المؤسسة المستقبلة كل واحدة كيفاش تخدمهم**".

ومن خلال هذا ركزنا على طريقة المداومة من خلال المؤسسات المستقبلة فوجدناها موزعة إلى شكلين:

2-2-1- عدد الساعات:

إن الحديث عن عدد الساعات بالإضافة إلى ارتباطه الوثيق بعدد الـشباب العـاملين داخل المؤسسة المستقبل فإنه يرتبط أكثر من ذلك بنوعية المؤسسة.

<u>جدول 48</u>: علاقة نوعية المؤسسة بعدد ساعات المداومة

عدد الساعات / نوعية المؤسسة	04		06		08		المجموع	
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
تعليمية	33	67.35	14	28.57	02	04.08	**49**	**100**
تكوينية	00		00		07	100	**07**	**100**
إدارية	00		00		26	100	**26**	**100**
صحية	06	35.29	11	64.71	00		**17**	**100**
المجموع	**39**	**39.40**	**25**	**25.25**	**35**	**35.35**	**99**	**100**

نلاحظ في هذا الجدول أن معظم الشباب و المقدرة نسبتهم ب39.40% يعملون أربعة ساعات يوميا و نسبة 35.35% ، يعملون ثمانية ساعات يوميا ،أما إذا ركزنا على نوعية المؤسسات المستقبلة فإننا نجد أن 67.35 % من الشباب الذين يعملون بالمؤسسات التعليمية يعملون أربع ساعات يوميا ، و نسبة 100% من الذين يعملون ثمانية ساعات يوميا نجدها في كل من المؤسسات التكوينية و الإدارية ، مقابل 64.71% من الشباب الذين يعملون ثمانية ساعات يوميا هم متواجدين بالمؤسسات التكوينية.

2-2-2- <u>طريقة المداومة</u>:

كما وجدنا هناك اختلاف في عدد ساعات المداومة فإن هنا أيضا اختلاف في كيفية المداومة، فهنا المداومة العادية و التي نعبر عنها بالعمل يوميا طيلة أيام الأسبوع، و هناك العمل بالتناوب يوما بعد يوم، و هناك أشياء أخرى كالعمل إما صباحا و إما مساءا، أو العمل أو يوميا بعد يوم.

جدول 49: علاقة نوعية المؤسسة بطريقة المداومة

طريقة المداومة / نوعية المؤسسة	عادية		بالتناوب		شيء آخر		المجموع	
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
تعليمية	09	18.37	28	57.14	12	24.49	**49**	**100**
تكوينية	07	100	00		00		**07**	**100**
إدارية	26	100	00		00		**26**	**100**
صحية	00		06	35.30	11	64.70	**17**	**100**
المجموع	**42**	**42.43**	**34**	**34.34**	**23**	**23.23**	**99**	**100**

نلاحظ في هذا الجدول أن جميع العاملين في كل من المؤسسات التكوينية و الإدارية يداومون بصفة عادية، أما بالنسبة لبقية المؤسسات فإن نسبة كبيرة من العاملين بالمؤسسات التعليمية و المقدرة ب 57.14 % يداومون بالتناوب ن مقابل نسبة 64.70 % من الذين يعملون بالمؤسسات الصحية و الذين يستعملون أنظمة مختلفة في المداومة.

2-3- **الأقدمية في المؤسسة:**

بداية تطبيق هذا البرنامج في الجزائر كانت سنة 1997 و رغم ذلك نجد أن هناك من الشباب من لازالوا يزاولون عملهم بنفس المؤسسة منذ ذلك التاريخ، دون أن يتوقفوا عنه، ودون أن يتم إدماجهم للعمل بصفة دائمة.

نشير أن في بداية السداسي الثاني من سنة 2004 تلقت مختلف المؤسسات المستخدمة المكلفة بالسهر على تطبيق هذا البرنامج، تلقت ورقت عمل* حددت فيها مدة العمل بسنة واحد قابلة للتمديد بستة أشهر في حالة واحدة و هي أن يستفيد الشاب بالإدماج للعمل في المؤسسة بصفة دائمة* ،بداية تطبيق هذه التعليمة تكون ابتداء من نهاية شهر جانفي 2005.

---

*تجدون نسخة من ورقة العمل في الملحق رقم 08.

* معلومات محصل عليه من قبل مديرية الشغيل لولاية الجزائر.

جدول 50: توزيع الشباب حسب الأقدمية في العمل

الأقدمية في العمل	التكـرار	النسبـة%
أقل من 06 أشهر	18	18.18
من 06 أشهر إلى سنة	29	29.29
أكثر من سنة	52	52.57
المجمـوع	**99**	**% 100**

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن أغلبيـة أفراد عينة بحثنـا، المقـدرة بـنـسبـة 52.57 % يتمتعون بالأقدمية في العمل، و هذا يعني أنهم اكتسبوا تأهيلا مهنيا و خبرة فـي العمل الذي ينجزونه هذا من جهة، أما من جهة أخرى فهذا لا يعني أن الفئة البسيطة المقدرة بنسبة 18.18 %، لم تكتسب بعـد التأهيل المهني و لكن يمكن اعتبارها في فترة للتدريب المهني و التعرف على طرق العمل.

2-4- نوعية العمل داخل المؤسسة:

قال لنا أحد أعوان المؤسسة المستخدمة: **الي يخدموا في هذا البرنامج من المفـروض يندارو في العمل ذات منفعة عمومية ميشي في الإدارة.**

تصريح هذا العون يشير إلى أن هذا البرنامج عند تسطيره في بداية الأمر لـم يكـن موجها إلى الأعمال الإدارية إلا نادرا و لكن أغلبها كان الـسهر علـى صـيانة المرافـق العمومية، لكن هذا النوع من العمل كان يتطلب مجموعة محددة و لفترات معينة من السنة.

كثرة الطلب على العمل في المؤسسات العمومية إلى انعدام الطلب على العمـل فـي المرافق العمومية أو أصبح بشكل أوضح مرفوضا من قبل جل شبابنا إن لم نقل جميعهم، لذا فإن الحديث عن نوعية العمل في برنامجنا سيقودنا للحديث عن المنصب الذي يشغله الـشاب داخل المؤسسة و الذي هو بطبيعة الحال يختلف من مؤسسة إلى أخرى

جدول 51: توزيع الشباب حسب المناصب التي يشغلونها حاليا

المنصب الحالي	التكـرار	الـنسبة%
عون إداري	25	25.25
عون أمن	30	30.31
عون استقبال	17	17.17
سكريتارية	24	24.24
معلم	03	03.03
المجمـــوع	**99**	**% 100**

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن أغلب العاملين في إطار برنامج "المناصب المأجورة بمبادرات محلية" هم مدمجين كأعوان أمن بنسبة تقدر بـ 30.31 %، في حين تبقى بقية النسب متقاربة فيما بينها و هي موزع في سلك الإدارة بين الأعوان الإداريين و السكرتيرات و كذا أعوان الاستقبال، أما فيما يخص الفئة الباقية و المقدرة نسبتها بـ 03.03 %، فهي تضم فئة المعلمين هؤلاء المعلمين يمارسون وظيفتهم داخل مراكز الثقافة وديار الشباب.

3- الشباب و عملية الإدماج في المؤسسات المستقبلة:

يلعب الإدماج المهني داخل المؤسسات دورا كبيرا في إكساب الشباب التأهيل العملي اللازم و المناسب لحصوله على عمل دائم، و يقصد به عملية تعيين تقوم بها الهيئة الموظفة ممثلة في الجماعات المحلية لفائدة الشباب البطال الطالب على العمل.

قال لنا شاب يعمل بمؤسسة إدارية:"**باش تخدم في هذا الإطار مالازمش برك تكون تسكن في البلدية لازم ثاني تخدم داخل البلدية".**

هذا التصريح إشارة إلى شرطين أساسين من شروط العمل في البرنامج بداية بوجوب الإقامة داخل تراب البلدية إضافة إلى أن التعيين يتم داخل إحدى مؤسسات الدولة المتواجدة عبر الإقليم الجغرافي للبلدية، و بالتالي فهو بمثابة استغلال للمناصب المالية المتاحة لكل بلدية حسب حصتها و كل مؤسسة حسب احتياجاتها.

فالإدماج هنا هو عملية ضم الشاب داخل مؤسسة عمومية معينة من اجل اكتساب خبرة مهنية وفقا لعمله في المؤسسة، و يسمح له بالتعرف على ميدان العمل و أخذ نظرة عن حيثيات عالم الشغل.

3-1- <u>**السن و عملية الإدماج:**</u>

تخضع عملية الإدماج لشرط أساسي و هام و هو السن ، لكن ما سنحاول تبيانه هنا هو ماذا عن العلاقة القائمة بين سن الشاب و تاريخ إدماجه ، هذه العلاقة حاولنا البحث فيها من خلال الجدول الآتي:

<u>جدول 52</u>: علاقة السن بتاريخ الإدماج

تاريخ الإدماج / السن	1997		1998		1999		2000		2001		المجموع	
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
من 19 إلى 30 سنة	52	63.41	12	14.63	8	9.76	6	7.32	4	4.88	82	100
من 31 إلى 35 سنة	0		4	26.67	6	40	5	33.33	0		15	100
أكثر من 35 سنة	0		0		2	100	0		0		02	100
المجموع	**52**	**52.53**	**61**	**16.16**	**61**	**16.16**	**11**	**11.11**	**4**	**4.04**	**99**	**100**

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن النسبة الكبيرة من الشباب و المقدرة بـ 63.41 % ، تمثل فئة الذين تتراوح أعمارهم بين 19 و 30 سنة و الذين أدمجوا للعمل في هذا الإطار سنة 1997، مقابل لا أحد من فئات العمر الأخرى تم توظيفه في هذه الفترة، في حين نجد نسبة 14.63 % من الذين تتراوح أعمارهم ما بين 19 و 30 سنة أدمجوا سنة 1998 ، مقابل نسبة 26.67 % من الذين تتراوح أعمارهم ما بين 31 و 35 سنة أدمجوا في هذه الفترة ،و لا أحد من فئات العمر الأخرى ، من جهة أخرى نجد نسبة 09.76 % من الذين تتراوح أعمارهم ما بين 19 و 30 سنة أدمجوا سنة 1999 مقابل نسبة 40 % من الذين تتراوح أعمارهم ما بين 31 و 35 سنة و نسبة 100 % من الذين تتراوح أعمارهم أكثر من 35 سنة أدمجوا سنة 1999 في حين نجد أن نسبة 07.32 % من الذين تتراوح أعمارهم ما بين 19 و 30 سنة ، و نسبة 33.33 % من الذين تتراوح أعمارهم ما بين

31 و 35 سنة أدمجوا سنة 2000 ، ولا أحد من الذين تتراوح أعمارهم بأكثر من 35 سـنة أدمجوا في هذه الفترة ، بينما نسـبة 04.88 % من الذين تتراوح أعمارهم ما بيـــــن 19 و 30 سنة، أدمجوا سنة 2001 ، مقابل لا أحد من فئات العمر الأخرى أدمج في نفـس الفترة.

3-2- **السن و عملية الإدماج:**

أشرنا سابقا إلى أن مكان العمل لا يجب أن يتعدى المؤسسات العمومية المتواجدة عبر تراب البلدية الواحدة، هذا من جهة، من جهة ثانية إذا نظرنا إلى مكان العمل باعتباره يمثل مؤسسة مستقبلة معينة فما علاقة مكان العمل بالإدماج، حاولنا التفصيل في نوعية المؤسسات المستقبلة حتى نتعرف على أي نوع من المؤسسات كان الأسبق استفادة من إدماج الشباب للعمل ضمن هذا البرنامج

جدول 53: علاقة مكان العمل بتاريخ الإدماج

تاريخ الإدماج / مكان العمل	1997		1998		1999		2000		2001		المجموع	
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
المدارس	20	62.5	04	12.5	3	9.37	3	9.37	2	6.25	32	100
الإكماليات	13	100	0		0		00		0		13	100
الثانويات	02	50	1	25	0		0		1	25	04	100
مركز التكوين المهني	04	57.14	0		2	28.57	01	14.29	0		07	100
القطاع الصحي	04	23.53	07	41.18	04	23.53	01	5.88	1	5.88	17	100
مقر البلدية	05	55.56	00		02	22.22	02	22.22	0		09	100
مفتش الضرائب	02	13.33	04	26.67	05	33.33	04	26.67	0		15	100
الضمان الإج	02	100	00		00		00		0		02	100
المجموع	**52**	**52.53**	**16**	**16.16**	**16**	**16.16**	**11**	**11.11**	**4**	**4.04**	**99**	**100**

نلاحـظ مـن هـذا الجـدول أن نـسبة 62.50 % مـن العـاملين بالمـدارس الابتدائيـ ـ ـة،و نسبة 100 % من العاملين بالإكماليات و نسبة 55.56 % من العاملين بمقرات البلديات و نسبة 57.14 % من العاملين بمراكز التكوين المهني و نسبة 23.53 %من العاملين لدى قطاعات الصحة و نسبة 50 % من العاملين بالثانويات و نسبة 100 % من العاملين لدى مصالح الـضمان الإجتمـاعي و 13.33 % مـن العـاملين بمفتـشيات الضرائب ،كل هؤلاء الشباب أدمجوا سنة 1997 ،مقابل فقط نسبة 12.50 % من العاملين بالمدارس، و نسبة 26.67 % من العاملين بمفتشيات الضرائب مع ارتفاع بسيط في نـسبة العاملين بالقطاعات الصحية بنسبة مقدرة بـ 41.18 % ، و كـذا نـسبة 25 % بالنـسبة للعاملين بالثانويات هؤلاء الأفراد تم دمجهم للعمل سنة 1998 ، فـي حـين بلغـت نـسبة المدمجين سنة 1999 ، 09.37 % بالنـسبة للمـدارس، 23.53 % عنـد القطاعـات الصحية،33.33 % لدى مفتشيات الضرائب، و نسبة 28.57 % بالنسبة لمراكز التكوين المهني ، في حين نرى أن أكبر نسبة من المدمجين سنة 2000 ، تم تسجيلها لدى مفتشيات الضرائـب، و قد قدرت بـ 26.27 %، أما في سنة 2001 فقد إنخفضت نسبة الإدمـاج إلى أن كادت تنعدم عند مختلف المؤسسات لذا نرى تسجيل أكبر نسبة إدماج لدى الثانويـات و قدرت بـ 25 %

4- عملية التحويل في المؤسسات:

شاب يعمل في مؤسسة تعليمية قال لنا :" **كنت نخدم في الإكمالية، كي متفامتش معاهم بدلت لهنا**"

شاب يعمل في القطاع الصحي قال**:** " **كنت نخدم في المدرة و بدلت لهنا باش نتريقلى في الخدمة**"

الشباب يدخلون إلى المؤسسة بفكرة أن العمل في إطار برنامج المناصب المأجورة بمبادرة محلية بما أن دخله بسيط جدا، فهذا يعني قوانين العمل المطبقة على المستخدمين الرسميين لا تطبق عليهم أيضا، كذلك فإنه يدخلون بفكرة أن المؤسسة المستقبلة ستتكفل بهم على مستوى الادماج بصفة دائمة.

لكن عندما يدمج في المؤسسة لا يستطيع الإندماج فيها سواء عمليا او اجتماعيا أو أنه قد لا يكون لديه رغبة في الاندماج، و لإنه يبقى متمسك بمنصب عمله في إطار البرنامج دون

تمسكه بالعمل في المؤسسة فيكون لديه الحق في طلب التحويل أمام أعوان المؤسسة المستخدمة، فهي التي تتبنى إجراءات التحويل.

4-1- التحويل :

المؤسسة المستخدمة تعتمد على التحويل كأداة فعال لفك أي نزاع أو تصادم قد يحدث بين الشاب و مسئول المؤسسة المستقبلة، و قد قال لنا مدير إحدى الإكمالية باعتباره مدير مؤسسة مستقبلة: "**أنا كي واحد يهبلني و لا ما يساعدني في الخدمة نحبوا من عنـ ـ ـدي و هوما يدبروا رسهم واش يديروا معاه**" ، **هوما** يقصد بها اعوان المؤسسة المستخدمة

مسئول إحدى المؤسسات المستخدمة قال لنا:"**حنا كي يجينا أي واحد واء من المؤسسة المستقبلة او من الشباب يشتكي، الحل الوحيد هو نبدلوا للشاب مكان الخدمة**".

التصريحان لديهما بعد مشترك و هو ضرورة تحويل مكان عمل الشاب في أي حالة من حالات النزاع، فكيف يتم هذا التحويل؟

أ)- تحويل يرتكز على طلب الشاب:

شاب يعمل في مؤسة إدارية قال:" **كنت نخدم في ليكول كي شفت يحرث عليا بزاف جي الكازورال بلعاني بلاك نتريقلى**◆ "، الشاب هنا في كلامه إشارة واضحة على أنه كان يعمل بمؤسسة تعليمة و أن كثرة العمل حسب رئيه او احساسه بأنهم يحملونه عبئا ثقيلا جعلته يرغب في تغيير مكان العمل.

فالشاب عندما يجد نفسه يعمل بأقصى طاقته دون أن يكون أمامه أي أمل للإدماج الدائم فإنه يطلب التحويل لحالتين :

- الذهاب إلى مؤسسة أخرى يكون فيها ضغط العمل أقل عن سابقتها.
- الذهاب إلى مؤسسة يجد فيها فرصة الإدماج الدائم

ب)- تحويل يرتكز على طلب مدير المؤسسة المستقبلة :

حسب ما جاء في التصريح السابق لإحدى مسئولي المؤسسات المستقبلة فإن هذا الأخير له ان يطلب من الهيئة المستخدمة إبعاد أحد الشباب عن مؤسسته إذا رأى منه تمردا

◆كازورال = الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي

او عصيانا أو مخالفة للقوانين الداخلية للعمـل و لأنه لا يملك حق الفصل النهائي للشباب المدمج لديه ، فإنه له حق التقدم أمام المؤسسة المستخدمة بطلب التخلي عن هذه العناصر ، هذا العنصر يصبح بإمكانه حتى و إن لم تكن له لا رغبة ولا نيـة في مغادرة تلك المؤسسـة .

4-2- خلفيات التحويل:

- الشاب بمجرد أن يحدث لبس بينه و بين مدير المؤسسة المستقبلة فإنه يربطه مباشرة بتغيير مكان العمل .

- التحويلات أصبحت تطرح مشاكل للمؤسسة المستخدمة خاصة مع مسئولي المؤسسات المستقبلة لأنهم عادة ما يرفضون الاستغناء عن أحد العناصر ،لذا ظهر إجراء جديد للتحويل وهو :

موافقة مدير المؤسسة المستقبلة الأولى: على الشاب الراغب في التحويـل و مثلما تقدم بطلب الموافقة على إدماجه للعمل في المؤسسة المستقبلة المعين بها أن يتقدم أما نفس المؤسسة بطلب الموافقة على تحويله للمؤسسة .

بعد أن يتحصل الشاب على موافقة مدير المؤسسة المستقبلة الولى و غالبا ما يكـون ذلك بشق الأنفس يصبح بإمكانه الاستفادة بتعيين جديد على شكل تحويل إلى المؤسسة الجديدة التي يرغب الاندماج فيها، طبعا بعد أيضا حصوله على الموافقة من مديرها.

5- رضا الشباب بالعمل في المؤسسة:

لقد لاحظنا تخوفا كبيرا لدى الشباب من خلال سؤالنا لهم على ما إذا كان راض بعمله لدى المؤسسة المستقبلة، هذا التخوف و إن دل على شيء فإنما يدل و مالا شك فيه أن الشاب كان لديه الكثير ليقصه علينا، لذا قد أعدنا صياغة هذا السؤال بطريقة أخرى و هي:ما رأيك في تغيير مكان عملك، قال لنا أحد الشباب و هو يعمل بمؤسسة إدارية:" **أنا والفت الخدمة هنايا ماذابية لوكان نتريقلى كيما راني**♦"، في تصريح الشاب تعبير على اعتياده على العمل في تلك المؤسسة و تأقلمه فيها، لكن هناك أيضا إشارة واضحة على الرغبة في تسوية وعيته

♦ القول بمعني أنا اعتدت العمل هنا و أفضل أن تسوى وضعيتي في هذه المؤسسة

العملية، فالتصريح هنا يحمل بعدا اجتماعيا يتمثل في العلاقات التي يشكلها الشاب في المحيط العمل و التي يعتاد عليها و يصعب عليه مفارقتها، أما البعد الثاني فهو بعد اقتصادي يتمثل في رغبة الحصول على العمل الدائم.

- **المدمجين في المدارس:** قالت لنا شابة تعمل في مؤسسة تعليمية: "**الحق انا راه عاجبني الحال هنا، بصح ماذابية◆ نروح وين يريقلوني**"

نلمح من خلال تصريح هذه الفتاة هذه الشابة نلمح من خلاله ثلاث دلائل:
الأولى هو اعتيادها على العمل في تلك المؤسسة، أما الثانية فهي وعيها بأن إمكانية إتاحة فرصة عمل دائمة في تلك المؤسسة نادر أما الدلالة الثالثة فهي أملها في أن تتحقق لها رغبتها.
و عليه فقد يعود عدم رضا الشباب بالعمل في هذا النوع من المؤسسات لسبب واحد أن فرصة إتاحة عمل دائم لهم فيها نادر إذا لم نقل منعدم.

- **المدمجين في بقية المؤسسات:**

- قال لنا شاب يعمل في القطاع الصحي " **كل مرة شكون يريقلو نصبر حتى تجي دالتي**"
- شاب آخر يعمل في مؤسسة إدارية قال:"**كي تكون مسابقة ندخلها بصح نشا الله يعاونوني ميشي يديها واحد قاع منعرفوهش**"
- شاب آخر من نفس المؤسسة قال:" **بالاك يدخلوني نخدم بالكونترة**"

في التصريح الأول تعبير عن التخوف من أن يتوفر المنصب المالي و تتوفر فرصة الحصول عليه لكن في الأخير يستفيد منه شخص آخر ن ففي هذه الحالة سيكون الشاب غير راض بالعمل في هذا النوع من المؤسسات، لكن مادام المال موجود، و مادامت فرصة الحصول إن لم يكن على منصب دائم فعل منصب عمل عن طريق عقد العمل فهو راض بعمله في هذه المؤسسة.

◆ ماذابية = معناها اتمنى او رجائي

6- رضا الشباب بالبرنامج:

لم يكن من السهل علينا التعرف على ما إذا كان الشاب راض بالعمل ضمن هذا البرنامج أم لا فأغلب المستجوبين، إن لم نقل كلهم، و من خلال السؤال الذي طرح عليهم و الذي كان مفاده: هل أنت راض بالبرنامج؟، كانت لهم نفس الإجابة حتى و إن اختلفت طريقة اللفظ أو التعبير عنها.

- شاب يعمل في مؤسسة خدماتية قال:"**أنت تمزحين .....أنا أعطي رأيي في البرنامج!**".
- شاب آخر يعمل في القطاع الصحي صرح لنا قائلا "**لو كان عندي رأي ما كنت هنا**"

هذا دفعنا لا نقول إلى التخلي عن هذا السؤال و لكن محاولة طرحه بطريقة أخرى و المتمثلة في:"هل أنت راض عن عملك ضمن البرنامج"؟.

هنا اختلفت الإجابات بين الشباب فمنهم من كان راض بعمله ضمن هذا البرنامج و منهم من كان غير راض و منهم من اختلط عليه الأمر فاحتار بينهما.

جدول54: الرضا بالعمل ضمن البرنامج

الرضا	التكرار	النسبة %
راض	55	55.56
غير راض	09	09.09
نوعا ما	35	35.35
المجموع	**99**	**100**

نستنتج من هذا الجدول أن أغلبية الشباب المدمجين للعمل ضمن هذا البرنامج و المقدرة نسبتهم بـ 55.56 %، راضون عن عملهم فيه، و حجتهم في ذلك انهم مادام‍وا لم يجدوا ما هو أفضل، أو لم يجدوا إطلاقا عملا آخر في مجال آخر فليس أمامهم سوى أن يكونوا راضون به، و انهم على الأقل وجدوا هذا العمل الذي ممكن جدا انه لم يستطع غيرهم الحصول عليه.

في حين نجد مقابل هذا نسبة 09.09 % من الشباب غير راض بالعمل ضمن هـذا البرنامج حجتهم في ذلك أن غيرهم ليس أفضل منهم.

و تبقى نسبة لا بأس بها و المقدرة بـ 35.35 %مترددون بين هاتـه و تلـك و إجابتـه عموما كانت "لست أدري".

لعبت الصدفة دروا هامة في الإدماج ضمن هذا الإطار مع بداية تطبيقاته، خاصـة و أن الشباب لم يكن لهم دراية كافية عن هذا البرنامج، أو حتى عن طريقة الإدماج فيه.

بذلك فهؤلاء الشباب الذين تقدموا أمام مصالح الجماعات المحلية للبحث عن عمل في سـنة 1997، كانت لهم فرصة التعرف على بداية تطبيق هذا البرنـامج، و بالتـالي كـانوا أول المدمجين ضمنه، و عن طريق هؤلاء، هذا دون أن ننسى كذلك الدور الكبير الـذي لعبتـه العلاقات الشخصية لاستفادة البعض من الإدماج ضمن هذا الإطار.

الفصـل الثـامـن

خلفيـة العمـل ضمن البرنـامـج

مقدمة الفصل

1- العلاقات الاجتماعية للشباب من خلال البرنامج

2- الفائدة من العمل ضمن البرنامج

3- تقيم العمل ضمن البرنامج

4 - طموحات الشباب من خلال البرنامج

5 – مدى مساهمة البرنامج في تحقيق طموحات الشباب

خاتمة الفصل

إن الحديث عن خلفية العمل ضمن هذا البرنامج، هو في الحقيقة حديث عن ماذا وراء التمسك بالعمل ضمنه، كما سنتعرض إلى بعض الفوائد المحققة من خلال هذا العمل و التي أصبح لأجلها الشاب متمسكا به، للإشارة فإن هذه الفائدة قد تختلف من مؤسسة إلى أخرى, فالشاب إذ يرى جدوى في بذل جهد لتقديم كمية و نوعية من العمل"[3]، فهذا لاهتمامه بالفائدة التي يحققها من خلال هذا العمل .

1- العلاقات الاجتماعية للشباب من خلال البرنامج:

إن نجاح العمل أو المهمة التي يقوم بها الشاب المدمج ضمن البرنامج ترجـع إلـى نوعية العلاقات التي تربط بين هذا الشاب و بقية العمال في المؤسسة المستقبلة له، و قد أكد العالم "إلتون مايو" على "أهمية العلاقات بـين الأفـراد فـي المجموعـة الواحـدة و بـين المجموعات، حيث أن الشباب يتفاعلون أكثر مع ضغوطات العمل منـه مـع المتحفـزات المالية"[2]، نفس الشيء نستشفه من تصريح شاب يعمل في مؤسسة إدارية حين قال لنا: **« أنا يعاملوني و كأنني واحد منهم »**، في تصريح هذا الشاب إشارة واضحة لاهتمامه بالطريقـة التي يعامل به، و إشارة إلى رغبته في أن يصبح واحدا منهم،هذا ما تأكده الدلالة و المتمثلة في المعاملة باعتبارها طريقة من طرق بناء العلاقات بين أفراد المجتمع، فالشاب أيضـا و إضافة على اهتمامه بطريقة المعاملة فهو يهتم أيضا بالنقود التي تتمثل في " الأجر الـذي يتقاضاه ،و الذي يتعداها إلى الشعور بالانتماء إلى مجموعة ثابتة يتعامل معها"[3] ، فالفاعلون في حاجة إلى الحصول على الرضا الشخصي و الفئوي المناسبين لكي يمكننا مـن ضـمان الانسجـام و فعالية العمل داخل المؤسسة، فإذا نظرنا إلى العلاقات الاجتماعية مـن خـلال العمل ضمن هذا البرنامج فيجب أن نميز بين عدة تركيبات من هذه العلاقة.

أما إذا نظرنا إلى الجملة التي يتعامل معها على أنها مجتمع واحد متكامل نجد أنهـا تربط بين ثلاث مجموعات متكاملة و هي:

المجموعة الأولى: عمال المؤسسة المستخدمة

المجموعة الثانية: عمال المؤسسة المستقبلة

---

[3]-AMADIEU (J.F),Organisation et travail:Conflit et marchandage.Edition;Vuibert,Paris;1993

[2] - عبد الله محمد، أساسيات الإدارة و التنظيم. مصر: مطبعة دار التأليف، 1972، ص481.

[3]- نفس المرجع ،نفس الصفحة

المجموعة الثالثة: الشباب المدمج ضمن البرنامج

بين كل مجموعة و مجموعة أخرى من هاته المجموعات توجد علاقة ربط، هذه العلاقات سنحاول تحليلها في العناصر اللاحقة:

1-1- الشباب و المؤسسة المستخدمة:

الشباب من خلال عينة بحثنا يختلف من عدة جوانب فهو يختلف من حيث الجنس ، السن،المستوى التعليمي،تاريخ الإدماج و اختلافات أخرى عديدة ، لذا فهم يشكلون مجموعات مختلفة في ذاتها لذا فإن العلاقة بين هؤلاء الشباب و المؤسسة المستخدمة يمكن وصفها بأنها متنوعة ما بين علاقة ود وتآلف إلى علاقة تصادم باطني.

جدول 55: علاقة الشاب بعمال المؤسسة المستخدمة من خلال كيفية الحصول على العمل

طريقة التعامل	مرضية جدا		نوعا ما		غير مرضية		المجموع	
الحصول على العمل	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
بطريقة عادية	17	85	03	15	00		20	**100**
بوساطة	08	16.33	35	71.43	06	12.24	49	**100**
شيئ آخر	07	23.33	15	50	08	26.67	30	**100**
المجموع	**32**	**32.32**	**53**	**53.54**	**14**	**14.14**	**99**	**100**

نلاحظ من خلال هذا الجدول نسبة 53.54 % من الشباب يرون ان طريقة التعامل معهم من قبل عمال المؤسسة المستخدمة مرض نوعا ما ، في هذا الإطار و إذا ركزنا على طريقة التحاق هؤلاء الشباب بالعمل فإننا نجد نسبة 85 % من الشباب الذين التحقوا بالعمل بطريقة عادية أي دون أي وسائط و لقي طلبهم الرضى و القبول ، فهم راضين عن طريقة التعامل معهم من قبل الهيئة المستخدمة و قد يكون هذا في صميمه هو عرفان بالجميل ، أو إحساس بنيل الحق من صاحب الحق ،اما نسبة 71.43 % فهي نسبة الشباب الذين التحقوا بالعمل عن طريق وساطـــة و هي ترى أن طريقة التعامل معها مرضية نوعا ما ،مما

يخلق نوعا من التصادم بين الطرفيـــــن و السبب هو الوساطة التي غالبا إما أن تتمثل في :

- مدير المؤسسة المستقبلة
- أحد أعضاء المجلس الشعبي البلدي

فمن خلال هذه الوساطة يرى هؤلاء الشباب أن عمـال المؤسـسة المـستخدمة لـن يستطيعوا معهم شيء باعتبار أن هناك يد أخرى تدخلت في إدماجهم.

أما النوع الثالث من الشباب و المقدرة نسبتهم 50 % فهم راضون نوعا ما بطرقـة التعامل معم من قبل الهيئة المستخدمة (هذا أيضا ما استخلصناه مـن التـصريحات الآتيـة للشباب)

- شاب يعمل في القطاع الصحي قال: **« كرهولي حياتي باش دخلوني نخدم »**
- شاب آخر من مؤسسة إدارية قال: **« عام وأنا نروح ونجي باش دخلوني »**

للإضافة فإن هناك اتفاق واضح على الغضب من الهيئة المستخدمة و السبب الظاهر هو تأخرها في إدماج هؤلاء الشباب.

1-2-الشباب و عمال المؤسسة المستقبلة:

داخل إطار المؤسسة المستقبلة هناك علاقة أولى سائدة و هي علاقة ود تظهر بادية، لكن هذا الود الظاهر يخفي ورائه أشياء.

في البداية بين المسؤولين و بقية المستخدمين.

علاقة الشاب بمسئوليه في المؤسسة المستقبلة:إضافة إلى الود الظاهر هناك الطاعة.

- شاب يعمل في قطاع التكوين صرح لنا قائلا: **« آنا واش يقولي المسؤول ندير بلاك◆ يريقليني »** ، من هنا فالطاعة نجدها عند الشباب من خلال أنهم يقومون بتلبية جميع الأوامر حتى يظهرون أنهم على استعداد لإنجاز أي عمل يكلفون به ،حتى يصبح المسؤول راغب في إدماجهم للعمل في مؤسسته بصفة دائمة.

◆ بلاك= ممكن

نجد هنا أيضا نوع من التسلط الذي يمارسه المسؤولين على هؤلاء الشباب، إذ لا يترك له فرصة مناقشة أي أمر و إلا فسيستغني عن خدماته.

<u>علاقة الشاب بالمستخدمين في المؤسسة المستقبلة:</u> وراء علاقة الود البادية هناك علاقة غيرة يمكن أن تستشفها و أنت تتغلغل وسط هذه المجموعة أو تلك، فالشاب لديه غيرة من الراتب الذي يتقاضاه عامل المؤسسة، وكذا حرية تصرفه فيها (الدخول و الخروج وقت يشاء).

أما عمال المؤسسة المستقبلة فغيرتهم ناتجة عن العلاقة التي لا تخلوا كونها علاقة طاعة التي تربط هذا الشاب بمسؤولية

لكن عموما كيف يرى هذا الشاب طريقة التعامل معه من قبل المؤسسة المستقبلة

<u>جدول 56</u>: علاقة الشاب بعمال المؤسسة المستخدمة من خلال كيفية الحصول على العمل

طريقة التعامل / نوعية المؤسسة	مرضية جدا		نوعا ما		غير مرضية		المجموع	
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
تعليمية	13	26.54	18	36.73	18	36.73	49	**100**
تكوينية	07	100	00		00		07	**100**
صحية	07	26.92	16	61.54	03	11.54	26	**100**
إدارية	13	76.47	04	23.53	00		17	**100**
المجموع	**40**	**40.41**	**38**	**38.38**	**21**	**21.21**	**99**	**100**

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن ما يعادل نسبة 40.41% من الشباب راضيين بطريقة التعامل معهم من قبل أعوان الهيئة المستقبلة، فمثلا نجد أن كافة الشباب المدمجين في المؤسسات التكوينية راضين جدا بطريقة التعامل معهم من قبل المؤسسة المستقبلة ،نفس درجة الرضا نجدها عند الشباب العاملين بالمؤسسات الإدارية لكن بنسبة 76.47 % ،في حين نجد نسبة 61.54 % من الشباب العاملين بالمؤسسات الصحية راضين نوعا ما بطريقة

التعامل معهم ، أما بالنسبة للشباب العاملين بالمؤسسات التعليمية فنجد أن اغلبهم انقسموا بين راضين نوعا ما و غير راضيين تماما بطريقة المعاملة و لقد بلغت النسبة في كلتا الحالتين و المقدرة نسبتهم بـ 36.73%.

3-1- <u>علاقة الشباب المدمج ضمن البرنامج ببعضهم البعض:</u>

« نخلصوا قاع كيف كيــف و علاه احنا يا نخدمونا نهارا كاملا و الآخرين لا »*

كان هذا تصريح أحد الشباب و عامل بمؤسسة إدارية و الذي فيه تلميح على نوعية العلاقة التي تربطه بزملائه من نفس البرنامج، فحديث الشاب يشير إلى أن العلاقة بين الشباب المدمجين في نفس البرنامج هي علاقة اتفاق فيما بينهم إذا ما تعلق الأمر بالأجر، إضافة على هذا هناك غيرة يكنها البعض على الآخر سببها ساعات المداومة اليومية التي تختلف من مؤسسة أخرى و حتى من مسؤول إلى آخر.

أما فيما يخص العلاقة بين الشباب المدمج في نفس المؤسسة قالت لنا إحدى الفتيــات و هي تعمل بالقطاع الصحي:"**صح احنا احبابات بصح كل واحدة وشطارتها**"، في هذا التصريح إشارة واضحة إلى علاقة الصداقة القائمة بين الشباب في نفس المؤسسة المستقبلة لكن كل واحد عليه أن يعمل بالطريقة التي يراها مناسبة لكسب الرضا من قبل المسؤوليــن، و بالتالي تلقي المساعدات لأجل الحصول على منصب عمل دائم.

و الواقع أن رغم هذا التسابق فالعلاقة بينهم تبقى طيبة و حميمة تصل في معظمها إلى حد ربط علاقات صداقة.

2- <u>الفائدة من العمل ضمن البرنامج:</u>

قد يستغرب أحدنا كثيرا عند كلامنا عن إمكانية وجود فائدة من خلال العمل ضمن البرنامج، فعن أي فائدة سنتحدث، إذا كان الأجر الشهري للشباب المدمجين ضمن البرنامج هو 2375.00 دج، و الذي لا يتقاضاه حتى نهاية كل شهر.

يبدو جليا أن المبلغ المتقاضى قليل جدا، و لا يمكن توقع ما يمكنه أن يقضيه من حاجيات، لكن ورغم هذا فهو يبقى بالنسبة لشبابنا أحسن بكثير من عدمه، فهم يرون أنهم على الأقل لديهم مبلغا من المال يحصلون عليه عاجلا أم آجلا.

* القول بمعنى يتقاضى جميعنا نفس الراتب فلماذا هناك من يعمل يوم كامل و آخر لا.

نضيف إلى هذا أننا قد طرحنا سؤالا مباشرا على الشباب مفاده هل لديك فائدة من خلال عملك ضمن هذا البرنامج؟

فكانت الإجابة بالنسبة لأكبر عدد من المبحوثين بأنه ليست هناك أية فائدة محققة من خلال هذا العمل

لذلك حولنا هذا السؤال إلى سؤال آخر بالعامية و بطريقة غير مباشر و هو "**واش راك رابح من هذه الخدمة؟**"، هنا اختلفت الإجابات بين المبحوثين، فكل كان له رأيه في هذا الاستفهام.

- شاب عامل بمؤسسة تعليمية قال: **راني نخاص منها**
- شاب عامل بالقطاع الصحي قال: **نربح الدراهم**

مهما اختلفت طريقة الإجابة بين المبحوثين حسب التصريحين السابقين فإنهم يشتركون في أن مفهوم الفائدة عندهم هو المال الذي يكسبونه من عملهم و لا شيء آخر غير المال، في حين يوجد هناك أنواعا أخرى من الفائدة حسب ما رود في التصريحات التالية:

- شاب يعمل بالقطاع الصحي قال:" **نربح بزاف حوايج على الأقل دارنا ما يخلصوش الطبيب**"
- شاب يعمل بمؤسس لإدارية قال: "**صح منخلصش مليح بصح عندي لاسيرونس**"
- شاب يعمل بمؤسسة تعليمية قال: "**نخدم نصف نهار برك، نص النهار الآخر نبريكولي فيه**" .

هذه التصريحات تشير لنا انه إضافة إلى الفائدة المالية التي ظهرت من خلال التصريحين الأولين هناك أيضا فوائد أخرى تجعل هؤلاء الشباب باقون في عملهـــــم و متمسكون به و التي استقيناها من خلال تصريحات المبحوثين، و قد حاولنا حصرها في أربعة أنواع من الفائدة وهي:

- جانب الاستفادة من وجود المؤسسة المستقبلة قريبة من مقر الإقامة
- جانب الاستفادة من ساعات المداومة و العمل الإضافي
- جانب الاستفادة من الضمان الاجتماعي
- جانب الاستفادة من خدمات المؤسسة المستقبلة

2-1- جانب الاستفادة من وجود المؤسسة المستقبلة قريبة من مكان العمل:

يمثل القرب أو البعد من مكان العمل عاملا أساسيا في رضا الشاب بعمله و استمرار يته فيه، إذ كلما كان مكان العمل قريبا من مكان الإقامة كلما ازداد تمسك الشاب بعمله الذي أصبح يرى أنه ليس بحاجة إلى تكاليف مادية (تتمثل في تكاليف النقل)، حتى يتوجه إليـــه، و سنرى ذلك من خلال الجدول الآتي:

جدول 57: مدى القرب من مكان العمل

القرب من مكان العمل	التكرار	النسبة%
نعم	71	71.72
لا	10	10.10
نوعا ما	18	18.18
المـجـمــوع	**99**	**% 100**

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن أغلبية أفراد عينة بحثنـا و المقـدرين بنـسبــة 71.72 % يسكنون قريبين من مقر العمل أو مقر المؤسسة المدمجين بها ، وبهـذا يكـون بإمكانهم انتظار الأجر لمدة تتجاوز في معظمها الثلاثة أشهر ، لأنهم لا يحتاجون إلى تكلفـة النقل و لا إلى تكلفة الأكل ، في حين أن الفئة القليلة الباقيـة المقـدرة بنـسبة 10.10 %، تتحمل تكلفة التنقل لأملها في الحصول على عمل دائم بالمؤسسة المدمجين بها في حين تبقى الفئة الباقية بين البينين فما هي ببعيدة و يجب عليها استعمال الحافلة للتنقل إلى مكان العمل، و ما هي بقريبة و قد قدرت نسبة هذه الفئة بـ 18.18 %.

نشير أيضا إلى أن الأفراد الذين يسكنون قريبين من مكان العمل بالإضافة إلى عـدم تكبدهم تكلفة التنقل و التغذية، فهم أيضا لا يتكبدون عناء الظهور دائما بلباس لائق وجميـل، فحسب قول شب يعمل في مؤسسة تعليمية: "**ما عندي حاجة نلبس واش جات**".

جدول 58: علاقة مكان الإقامة بمكان العمل

مكان الإقامة / **مكان العمل**	**قريب**		**بعيد**		**نوعا ما**		**المجموع**	
	ت	**%**	**ت**	**%**	**ت**	**%**	**ت**	**%**
المدارس	30	93.75			02	06.25	**32**	**100**
الإكماليات	09	69.23	01	07.69	03	23.08	**13**	**100**
الثانويات	04	100					**04**	**100**
مراكز التكوين المهني	05	71.43	02	28.57			**07**	**100**
القطاعات الصحية	11	64.71	02	11.76	04	23.53	**17**	**100**
مقرات البلديات	06	66.67	01	11.11	02	22.22	**09**	**100**
مفتشيات الضرائب	06	40	04	26.67	05	33.33	**15**	**100**
مقر الضمان الإجتماعي					02	100	**02**	**100**
المجموع	**71**	**71.72**	**10**	**10.10**	**18**	**18.18**	**99**	**100**

نلاحظ من هذا الجدول أن أغلب الشباب المدمجين بالمدرسين و المقدرة نسبتهم بـ 93.75 % يقطنون قرب المؤسسات مقابل لا أحد يقطن بعيدا عنها، أما نسبة 69.23 % و التي تمثل أغلب الشباب المدمجين بالاكماليات فإنهم يقطنون بالقرب من هذه المؤسسات مقابل 7.69% يقطنون بعيدين عنها. أما بالنسبة للمدمجين بمراكز التكوين المهني فأننا نجد نسبة 71.43 % من المدمجين مقر سكناهم قريب من مقر الإدماج، مقابل نسبة 28.57 % من المدمجين الذين مقر سكناهم بعيد عن مقر الإدماج العملي نفس الأمر بالنسبة للعاملين ببقية المؤسسات فجلهم قريبين من مقر العمل، مما يفسر استمراريتهم في هذا العمل رغم التأخر الدائم في تلقي الأجور.

2-2- جانب الاستفادة من ساعات المداومة:

من خلال المعلومات التي أحصيناها في جداول سابقة فإن ساعات المداومة تختلف حسب نوعية المؤسسة، كما تختلف أيضا حسب المنصب الذي يشغله الفرد داخل المؤسسة.

يوجد أيضا هناك اختلاف حتى في طريقة المداومة، هذه التسهيلات إن صح القول تركت لدى الشباب من كلتي الجنسين الفرصة و الوقت لممارسة أعمالهم الحرة خارج أوقات العمل، هذه الأعمال التي تختلف نوعيتها بين الذكور و الإناث و التي تسمح لكليهما بالحصول على مبالغ مالية، و هم يرون أنهم بهذا الشكل حتى و إن كانوا لا يربحون من العمل ضمن البرنامج شيء، فهم أيضا لا يخسرون أي شيء، حسب ما قاله لنا شاب يعمل في القطاع الصحي:**أنا مارانيش تاكل على الدراهم تاع هذه الخدمة إذا ريقلاوني صحا و إلا ما عندي ما خسرت**

2-3- <u>جانب الاستفادة من الضمان الاجتماعي</u>:

يعتبر الحصول على تغطية اجتماعية تسمح للفرد من التمتع بالتعويضات الخاصة بأعباء العلاج و تكاليف الدواء، حق من حقوق جميع المدمجين للعمل ضمن البرنامج.

لكن ما نراه من تصريح شاب يعمل بالقطاع الصحي:**كي نتعب نجيب مالادي**• ، هذا التصريح ذو بعدين: **الأول** هو الفائدة الأولى المحققة و المتمثلة في الحصول على الوثيقة المذكورة بكل سهولة ،أما البعد الثاني هو جهل هذا الشاب بأن الوثيقة التي يمكنه الحصول عليها غير قابلة الدفع.

إذن فالشيء المؤسف في هذه الحالة هو اعتقاد هؤلاء الشباب بحقهم في الاستفادة من تعويضات حوادث العمل، و هو الشيء غير الموجود حسب ما أكده لنا أحد مسئولي مراكز الضمان الاجتماعي حينما اقتربنا منه للاستفسار في الأمر،مؤكدا ما يلي:" **المدمج في هذا الإطار لديه الحق في تعويض واحد وهو تكليف العلاج و الدواء ،أما بقية التعويضات فهي ليست من حقه**"، و بقية التعويضات تتمثل في :

- تعويضات حوادث العمل و الأمراض المهنية
- تعويضات العطل المرضية
- تعويضات عطل الأمومة
- تعويضات التقاعد

فكل هذه التعويضات ليست من حق المدمج للعمل ضمن البرنامج، و القانون لا يكفل له أي تعويض من هذا النوع.

•مالادي= عطلة مرضية

4-2- جانب الاستفادة بعض الخدمات في المؤسسة المستقبلة:

إن الشاب المدمج ضمن البرنامج أصبح من حقه استغلال تواجده في المؤسسة المستقبلة باستفادته من خلال مساهمته في استفادة البعض ممن يريد لهم ذلك، تختلف نوعية الاستفادة باختلاف نوعية المؤسسة على الشكل التالي:

• المؤسسات التعليمية:

- شابة تعمل في مؤسسة تعليمية قالت: **أنا خويا مالحقش السن و دخلت يقرأ**

تظهر استفادة الشاب من جراء عمله في هذا النوع من المؤسسات من خلال جملة من التسهيلات التي يتلقونها في إدماج ذويهم للدراسة قبل بلوغهم السن القانوني و ذلك في إطار تخفيض السن (الأطفال الذين لم يصلوا الست سنوات من العمر).

* المؤسسات التكوينية:

-- شابة تعمل في مؤسسة تكوينية قالت:"**كي بديت نخدم هنا درت تكوين و راني ننكمل لاخاطرش الحمد** لله **ساعدوني في كلش**"، فمن خلال هذا التصريح يتضح لنا أن الشباب المدمج داخل هذا النوع من المؤسسات يستفيد من إجراء أي تكوين يرغب فيه و سيجد التسهيلات الضرورية لذلك من خلال عمله في تلك المؤسسة التكوينية، هذه التسهيلات تتضمن مثلا التخفيض في ساعات المداومة حتى يتمكن ذلك الشاب من مزاولة تكوينه، كما يستفيد أيضا من مساعدة أساتذته بالمركز من خلال الشروحات الإضافية و لما لا خلال تحصيل النتائج في الامتحانات.

يستطيع هذا الشاب كذلك التوسط أمام الجهات الإدارية لهذه المؤسسة لأي شخص حتى يجري تكوينا في حالة عدم اجتياز هذا الشخص امتحان القبول للدخول إلى المركز و إجراء التكوين.

* المؤسسات الصحية:

شاب يعمل في القطاع الصحي قال:" **ملي بديت نخدم هنا فدت روحي و فدت أهلي نقلكم مثلا الفيزيتة باطل**".

في تصريح هذا الشاب تاكيد على ان هناك فائدة محققة من خلال العمل في هذا النوع من المؤسسات، فيستفيد الشاب العامل في هذه المؤسسات مثلا من المعالجة المجانية سواء بالنسبة له و لكامل أفراد عائلته، كما يستفيد من تجنيب من يريد طوابير الانتظار، كما يستفيد أيضا من بعض المواد الطبية التي يأخذها لنفسه كالمكمدات الكحول.....، و التي تكلفه أموالا إذا اقتناها من السوق.

* المؤسسات الإدارية:

يستفيد الشاب فيها من تسهيل استخراجه لمختلف الوثائق الإدارية التي تستخرج من تلك المؤسسة، كما يستفيد من جانب الوساطة لأي شخص يرغب فيه أمام مسئولي المؤسسة التي يعمل بها.

إضافة إلى كل هذه الأنواع من الاستفادة يبقى هناك أهمها و هو إمكانية الاستفادة من عمل دائم داخل المؤسسة، و في سبيل هذا الهدف يبقى الشاب متمسكا بعمله و غير مستعد للتخلي عنه إلا في حالة ما تأكد من استحالة حصوله على العمل الدائم

كذلك هناك فائدة أخرى خفية لا يستفيد منها سوى الفتيات اللاتي ترى أغلبهن أنها فقط من خلال هذا البرنامج أصبحت على الأقل لا تحتاج في كل مرة إلى الإذن و ممكن حتى إلى التشاجر من أجل خروج من البيت لقضاء حاجاتها، و بالتالي فقد جنبها هذا العديد من المشاكل العائلية.

لقد توضح لنا أن الفائدة من خلال العمل ضمن هذا البرنامج موجودة، وحتى و لو لم تكن بارزة فهي على الأقل أكيدة التحقيق

3- تقييم العمل من خلال البرنامج:

يعتبر التقييم أحد الركائز الأساسية التي يعتمد عليها أي برنامج , حيث نتعرف من خلاله على مدى نجاح أو فشل ذلك البرنامج ، كما يساعدنا أيضا على تدارك مختلف النقائص المتجلية عن ذلك البرنامج ، و للتقييم أيضا دور هام في معرفة أيضا مدى رضا الشباب بالبرنامج المقترح عليهم و مدى موافقتهم عليهم و رغبتهم فيه ,حيث أنه يعتبر كذلك الوسيلة الناجعة التي من خلالها نكشف عن إيجابيات و سلبيات البرنامج , كما أنه الوسيلة الوحيدة التي تسمح للهيئة المشرفة على البرنامج من إحداث التغييرات اللازمة .

3-1 - تعريف التقييم:

إذا ما بحثنا عن تعريف التقييم فإننا نجد أنه يمثل " مجموعة من العمليات التي تسمح بالحكم على النتائج السابقة و الحاضرة و على الآفاق المستقبلية للمستخدمين في محيط عملهم" [1]

أما عن التقييم في بحثنا فإنه يمثل النجاعة التي حققها البرنامج لدى الشباب المستفيد منه و كذا الهيئات المكلفة بتطبيقه، كما أنه يسمح لنا من إبراز " أحدى سبل الاستخدام الأفضل للشباب" [2]

3-2 - التقييم لدى المؤسسة المستخدمة:

إن الحديث عن المؤسسة المستخدمة هو نسق يبدأ بمندوبية تشغيل الشباب ـ الجزائر غرب ـ ثم مندوبية تشغيل الشباب على مستوى الدائرة الإدارية لزرالدة ليصل في الأخير إلى المكتب المحلي لتشغيل الشباب و التواجد بمقر البلدية.

لكن و لأن الشاب ليس لديه أي اتصالات مع الهيئات الأول، و كل اتصالاته قائمة مع المكتب المحلي للتشغيل.

هذا المكتب الذي يمثل المؤسسة الموظفة أو الهيئة المستخدمة باعتبار أنه هو الذي يقوم بإدماج الشباب للعمل و باعتبار أنه يمثل حلقة ربط بين من جهة الشاب و المؤسسة المستقبلة له ومن جهة ثانية الشاب و المؤسسات المستخدمة له، و من جهة ثالثة بين المؤسسات المستقبلة و المؤسسات المستخدمة.

- بين الشاب و المؤسسة المستقبلة له:

قال لنا أعوان الهيئة المستخدمة في دردشة له معنا:"**في الحقيقة ما تقدريش تفهي الشاب يشتكي و كي تقوليلوا نبدلك ما يحبش و المدير كيف كيف يشتكي و كي تقوليلوا نحيلك ما يقبلش**".

---

[1] SEKIOU et autre , opcit.

[2] - محمد عثمان إسماعيل حميد، مرجع سابق.

من حيث أن المؤسسة المستخدمة هي التي توجه الشباب حسب إمكانياتهم إلى المؤسسة المستقبلة، و بعد الموافقة الأولية عليهم، تقوم بإعداد الوثائق اللازمة لإدماجهم في العمل بتلك المؤسسة، فهي أيضا تعتبر مركز استقبال الاعتراضات من الطرفين و هذا ما يشير إليه التصريح السابق الذكر، و الذي نلمح فيه نوع من التعجب و الحيرة حول تصرفات و ادعاءات الطرفين.

- **<u>بين الشاب و المؤسسات المستخدمة له</u>:**

الملف يوضع لدى المؤسسة الموظفة و هي التي تتكفل بعد انتهاء إجراءا الإدماج من نقل الوثائق اللازمة و الخاصة بالشاب المدمج في العمل إلى المؤسسة المستخدمة، و هو الذي يتكفل أيضا بإعداد إجراءات دفع الرواتب التي تكلفه بها المؤسسة المستخدمة.

- **<u>بين المؤسسة المستقبلة و المؤسسة المستخدمة</u>:**

حيث أنه غالبا ما يتلقى طلبات إضافية على الشباب المدمج لديهم و لأن الحصة الممنوحة لكل بلدية غالبا ما لا تكفي لتلبية طلبات كل مؤسساتها فإنهم يتقدمون بطلبات إلى المكتب البلدي، الذي ينقلها بدوره إلى المؤسسات المستخدمة.

3-3-<u>التقييم بالنسبة للمؤسسة الموظفة</u>:

المدمج أصبح في المؤسسة المستقبلة مثله مثل أي موظف دائم من حيث الواجبات، و حتى من حيث ضرورة احترام قوانين العمل و التي توجد في مقدمتها احترام المسؤولين.

لكن و ما دام هؤلاء الشباب لا يتقاضون رواتبهم شهريا في آجال محددة، بل عليهم انتظار انتهاء مدة العقد أولا ليأتي قرار منح الاستفادة من مبلغ مالي الذي يأتيه من قبل مندوب تشغيل الشباب، لينتظر بعد ذلك إعداد المداولة من قبل أعضاء المجلس الشعبي البلدي، هذه الإجراءات كلها تأخذ حوالي ثمانية أشهر من زمن الانتظار للشباب المدمج ضمن البرنامج و الذين لا تهمهم الإجراءات الإدارية بقدر ما يهمهم استيفاء حقهم من العمل، هؤلاء الشباب و لأن المؤسسة الموظفة هي المسؤولة عنهم إداريا فإنهم لا يتوقفون عن السؤال عن أجورهم، و قد قال لنا في هذا الجانب شاب يعمل في قطاع التكوين:"**عندنا تسعة شهور ما خلصناش من حقنا نشتكوا على حقنا**"، فالشباب في كل مرة يتقدم أمام المؤسسة المعنية للاستفسار عن أسباب التأخير، و قد يصلون في بعض الأحيان إلى حد فقدان أعصابهم أمام المؤسسة الموظفة لهم.

3-3 -التقييم بالنسبة للشباب:

يساعد هذا البرنامج الشاب على تحسين قدراته العملية, و على تحسين أدائه من خلال تفاعله مع العاملين بنفس المؤسسة المستقبلة، كما يساعده من التعرف أكثر على مسئوليـ ـه و على مسؤولين آخرين يترددون على مكان عمله، و الذين قد يفيدونه كثيرا في البحث عن العمل الدائم كما يمثل للشاب "وسيلة للتكيف مع قيم المؤسسة"[1]، حيث أنه ينمـي لديـه روح المسؤولية ، وكذا الرغبة في إبراز قدراته و نقاط قوته في العمل الذي ينجزه .

3-4-تقييم المؤسسة المستقبلة:

-مدير مؤسسة تعليمية قال لنا:" **هاذ الشبان نفعونا بزاف في الخدمة**"

صريح هذا المدير له دلالة واحدة وهي أن هذا البرنـامج ذو منفعـة كبيـرة لهـذه المؤسسات، فالتقييم لهذا البرنامج من خلال هذا التصريح هو انه برنامج جيد و فعـال مـن جانب أنه يساهم في إدماج الشباب مهنيا من جهة، و من جانب أنه يخفف أعباء العمل علـى مستخدمي المؤسسات المستقبلة من جهة أخرى.

و تبقى المؤسسة المستقبلة المستفيدة الأولى من هذا البرنامج بحيث لا تربطهـا أيـة اتفاقية سواء مع الشاب المدمج لديها و لا حتى مع المؤسسة المـستخدمة، و بهـذا فهـي لا تربطها أيـة التزامات بالشاب المدمج لديه و لا بالمؤسسة المستخدمة.

4- طموحات الشاب من خلال عمله ضمن البرنامج:

رغم أن هذا الشاب لا يعتبر موظفا بهذه المؤسسة،و إنما هو فقط مدمج للعمل في أحد البرامج المسطرة من طرف الدولة الجزائرية لفائدة الشاب فإنه لديه آماله وطموحاتـه التـي يرغب أن تتحقق له من خلال عمله في هذا الإطار ، و التي حاولنا اختصارها فيما يلي :

- أول ما يطمح له شبابنا عند إدماجه ضمن هذا البرنامج هو اكتساب تجربة مهنيـ ـ ـة و كفاءة تمكنه من الاندماج في الحياة العملية، وهذا ما تعبر عنه إحدى الفتيـات و هـي تعمل بمؤسسة إدارية: " **راني نعلم الخدمة في الإدارة باش كي نـصيب خدمـة نـساك راصي فيها**".

---

[1]– BESSEYERE DES HORTS , CHARLES HENRI, <u>Typologies des pratiques de gestion des ressources humaine</u> .Revue française de gestipon, n^0 65-66, novembre – decembre,Paris,1987, p 32.

- الزيادة في الأجر الممنوح ليعادل فقط و على الأقل الأجر المستفاد منه في إطار برنامج منحة الأنشطة ذات المنفعة العامة، و إلا على الأقل يتقاضى مبلغه المحدد شهريا مثلـه مثل موظفي كل القطاعات، حسب ما أشار غليه شاب يعمل في مؤسسة تعليمية: "**لو كان رانا نخلصوا غير 300 ألف و كل شهر تكفي**".

- إبراز قدراتهم و إمكانياته و رغبتهم في العمل تحت أي ظروف.

- تحصيل خبرة عملية، تمكنهم من الحصول على عمل دائم إذا لـم يمكـن فـي نفـس المؤسسة، فلما لا في أي مؤسسة أخرى.

- لأن معظم المدمجين للعمل ضمن هذا الإطار عبارة عن فتيات، فإن أغلبهن تطمح إلـى أن خروجها للعمل ضمن هذا البرنامج لن يذهب سدا، و انه يعطيها حق الخـروج مـن البيت الذي يمنح لها فرصة و لما لا لقاء شريك الحياة و بالتالي الزواج و بناء أسرة.

- إن رغبة الشاب في أن يتوجه إلى تخطيط حياته حسب تأهيله و خبرته و ميوله و ضوء نصائح الأهل و بعض الزملاء، يتمسك بهذا العمل حتى تصبح حياته مليئة بمعالم الكفاح و الصبر، لا يوجد فيها وقت فراغ يقضيه فيما لا يفيد.

5- <u>مدى مساهمة البرنامج في تحقيق طموحات الشباب:</u>

إن الاهتمام بعنصر الشباب المدمج ضمن هذا البرنامج يبدأ من خلال "الأخذ بعـين الاعتبار لحاجياتهم و خاصة إذا ما تعلق الأمر بالاستقرار في العمل"[1] ، لأن فقط من خـلال الاستقرار في العمل يتحقق لهذا الشاب الاستقرار في المنطقة الجغرافية (من حيث الإقامة)، و على المستوى العائلي كذلك.

إن تسطير هذا البرنامج كان له تأثيره على الشباب و على طموحاتهم، إذ عمل هـذا الأخير على مساعدة الأفراد لتحقيق جزء و لو بسيط من طموحاتهم ،كما عمل أيضا علـى تخفيف الضغط على المستخدمين و مسئوليهم المباشرين على مستوى المؤسسات المستقبلة.

إن هذا البرنامج و كغيره من مختلف البرامج ليس خاليا من العيوب، لكنه أيضا ليس دون إيجابيات، و لقد كانت له أهميته لدى أوساط الشباب من خلال ما يلي:

---

[1] – FRANCK (G), <u>Pour rendre la formationefficace</u>. Revue francaise de gestion , N° 65-66 , Novembre 1987 , p 10.

*تطوير القدرات العلمية:

إذ ساعد هذا البرنامج على تطوير خبرات الشباب في مجال العمل، حتى و إن حصل هذا في ميدان معين فإنه كان حسب نوعية العمل و المهمة التي أسندت إليـه مـن خـلال المؤسسة المستقبلة.

*تطور العلاقات الاجتماعية:

ساهم هذا البرنامج على تطوير قدرات الشباب على التحمل بنوعيه:سـواء تحمـل مسئولية العمل أو تحمل ضغط المحيطين به من مسئولين مستخدمين في المؤسسة المستقبلة له أو حتى من بعض الوافدين من خارج المحيط العملي، لقد علم هذا البرنامج الشاب الصبر و نمى لديه القدرة على مقاومة الغضب و العصبية، كما نمى لديه القـدرة علـى تحـصيل علاقات اجتماعية طيبة، و تعلم معه و من خلاله التأقلم مع مختاف الجماعات التي يتواجـد وسها و الاندماج معها بلباقة و دون تراجع.

*الاستقرار:

مثلما ذكرنا سابقا فالشباب العاملون في هذا الإطار و مثل غيـرهم مـن الـشباب يبحثون عن الاستقرار بمختاف أنواعه، و يمكن أن يتحقق لهم هذا من خلال برنامجنا إذا ما تم إدماجهم للعمل بصفة دائمة في المؤسسة المستقبلة لهم.

فهذا البرنامج إذن يساهم بقدر كبير في تشجيع الشاب على بذل جهد أكبر حتى تكون النتيجة أفضل، و يستلزم ذلك الاهتمام بصقل شخصية شبابنا و سلوك أفراد مجتمعنا.

إن هذا الشباب وبعد قضائه مدة زمنية طويلة من العمل ضمن هذا البرنامج دون أن يرى النتيجة، وهي الحصول على العمل، أو عند البعض منهم يكفيهم فقط أن يرى مـسئوله المباشر يحاول فعل شيء لأجله أو يعده بأنه سيحاول أن يفعل له شيء إن أمكن، المهم أنـه بمجرد أن لا يرى نتيجة بذله للجهود و صبره على أعباء العمل، يصبح الهم الأول لديه هو الأجر الذي يتقاضاه.

قال شاب يعمل بمؤسسة تعليمية: **"من المفروض الي يخدمونا يجروا علينا "**

فمن خلال هذا التصريح و لأن ذلك الأجر يطول أمده، فإن الشاب يصبح يلـوم المؤسـسة الموظفة بقوله أنها لا تحاول فعل أي شيء من أجلهم سواء من جانب الأجر أو من جانـب التدخل أمام المؤسسات المستقبلة لهؤلاء الشباب من أجل إدماجهم بصفة دائمة.

الخاتمــة

تمحور موضوع دراستنا حول العمل في إطار برنامج "المناصب المـأجورة بمبـادرة محلية" باعتباره أحد البرامج الحساسة التي وضعتها الدولة الجزائرية لفائدة شـبابها العاطـل عن العمل و البحث عنه وكذا الطالب عليه، و الذي يهدف أساسا إلـى الإدمـاج المهنـي للشباب، عن طريق تكليف الجماعات المحلية بمهمة خلق مناصب عمل لفائدة هؤلاء الشباب داخل المؤسسات العمومية المتواجدة في إطار الحدود الإقليمية لكل بلدية، و من جهة أخرى فالدولة بإنشائها مثل هذا البرنامج فقد عملت نسبيا على في تحقيق رغبات و طموحات شبابها بشغل مناصب عمل حتى و إن كانت مؤقتة سمحت لهم بتحقيق ذواتهم تأكيد قـدراتهم فـي العمل.

يعرف هذا البرنامج كذلك بعض النقائص و التي تتمثل خاصة في التأخير الدائم فـي دفع الأجور، إضافة إلى عدم السهر على تطبيق أحد بنود الاتفاقية الذي ينص على تعهد كل مؤسسة مستفيدة من دعم الدولة في هذا الإطار على إدماج 10 % من الشباب بصفة دائمـة للعمل لديها بعد أن يكونوا قد امضوا سنة من العمل لدى هذه المؤسسة، و السبب راجع إلـى ان أغلب هذه المؤسسات المستفيدة هي عبارة عن مؤسسات عمومية، تخضع في تسييرها إلى هيئات عليا و بالتالي فهي ليس بإمكانها فتح مناصب مالية، بالإضافة إلى ذلك فـإن عمليـة تجديد العقود التي تتم بصفة عادية مرتين في السنة، أكسبت هؤلاء الشباب و خاصـة مـنهم الفتيات خمولا، حتى ما إذا بلغت الواحدة منهم الثلاثين سنة من عمرهـا، و جاءهـا قـرار توقيفها وجدت نفسها دون ملجأ.

نـسـتـخاص إذن مما سبق أن موضوع بحثنا المتمثل في العمـل ضـمن إطـار برنامج "المناصب المأجورة بمبادرات محلية، لم يعرف تغيرات هيكلية فمنذ بدايتـه و هـو خاضع لتسيير مندوبية تشغيل الشباب تحت إشراف مديرية ترقية الشغل على مستوى وزارة العمل.

إن التغيرات التي عرفها هذا البرنامج يمكن اعتبارها تغيرات تنظيمية، فمنذ نشأتـه و إلى يومنا هذا أهم التغيرات التي حدثت في إطار هذا البرنامج تعلقت خصوصا في النظر كل مرة في السن القانوني للعمل في هذا الإطار ، مدة العمل و ساعاته ، الأجر المتقاضـى

لكل فرد مدمج ضمن هذا الإطار ، حيث و مع تفاقم الوضع بالنسبة للبطالة هذا من جهـة ، و زيادة الطلب و البحث عن العمل من جهة أخرى ، أصبحت بلادنا فـي الفتـرة الأخيـرة مضطرة لتحقيق النجاعة الاقتصادية و بعض من الأرباح قصد إعادة بناء اقتصادها، و البقاء قادرة على الصمود أمام الأزمات ، ولن يتم لها ذلك إلا بمجتمع شاب يتمتع بكـل الـصفات القادرة على تحقيق أفضل النتائج ، لهذا نجدها قد فضلت توجيه دراساتها و مخططاتهـ ـ ـا و بالتالي برامجها، توجيهها إلى الجانـب البشري ، و خاصة منه عنصر الشباب.

لقد عملت بلادنا على إحداث برامج مستقبلية لفائدة الشباب، برامج في كافة الميـادين سواء الثقافية العلمية او الترفيهية، لكن برنامج التشغيل هو المهم بالنسبة لنا في هذه الدراسة، فأعدت إذن الجزائر عدة برامج في إطار تشغيل الشباب قصد تشجيع المبادرات لدى الفئـات الشابة، و كذا حمايتها من أنفسها، و التوفير لها أدنى متطلبات الحياة و بالتالي مساعدتها على المشاركة و الإسهام في الرفع من اقتصاد البلاد.

كما عملت على تحديد شروط الإندماج للعمل في هذا الإطار، و كيفية سـير عمليـة الإدماج بمشاركة ممثلين عن الجمعيات الشبانية بشكل يعيد الثقة لهؤلاء الشباب و يـشجعهم على الرغبة على الإندماج للعمل في هذا الإطار هذا من جهة، أما من جهة أخرى فإن هـذا البرنامج يسمح لمؤسسات الدولة و التي ليست لها الحق في التوظيف أو في إحداث مناصب عمل دائمة، يسمح لها من الإستفادة من مساعدة الدولة عن طريق هـؤلاء الـشباب الـذين يحققون لها العمل و يخففون عنا عبئه دون أن تتكفل بأجرهم.

كما نستخلص في الأخير أن أفراد عينة بحثنا و مـن خـلال إجاباتهم على الأسئلة المطروحة عليهم في الإستمارة التي قمنا بأنفسنا بقراءتها عليهم و ملأها، نظرا لأن أغلبهم محدودي المستوى، و نظرا للأقدمية المعتبرة لأغلبيته سواء من خلال العمل في هذا البرنامج، لو من خلال العمل في المؤسسة المدمج بها، استطعنا على الحصول منهم على معلومات معتبرة و قيمة أفادتنا كثيرا في بحثنا هذا.

المراجـــع

ا) **المراجع باللغة العربية:**

1- العوض جلال الدين محمد، تطوير القدرات و تعضيم الإستفادة منها في الوطن العربي. الكويت: المعهد العربي للتخطيط، 1993.

2- الخولي أسامة و حسين مختار الجمال، التكنولوجيا و الموارد البشرية و الإعتماد على الذات. الكويت :دار الشباب ،1987.

3- بوحوش عمار، مناهج البحث العلمي و طرق إعداد البحوث. الجزائر: ديـوان المطبوعات الجامعية، 1995.

4- بكير محمد رسول، الشباب و التنمية. القاهرة: منظمة العمل العربية، 1996.

5- جورج فريدمان و بيار نافيل، رسالة في سوسيولوجيا العمل. الجزائر: ديـوان المطبوعات الجامعة، الجزء الأول و الثاني، 1985.

6- زيدان عمر محمد، البحث العلمـي مناهجـه و تقنياتـه. الجزائـر: ديـوان المطبوعات الجامعية، 1969.

7- محمد علي محمد، الشباب العربـي و التغيـر الإجتمـاعي. الإسـكندرية: دار المعرفة الجامعية، 1987.

8- عبد الله محمد، أساسيات الإدارة و التنظيم. مصر: مطبعة دار التأليف 1972.

9- عدنان وديع محمد، إدارة الموارد البشرية و تخطيط التعليم و العمالة في الوطن العربي. الكويت: المعهد العربي للتخطيط، 1995.

10- عدنان وديع محمد، تنظيم و نمذجة أسواق العمل و ديناميكية اليد العاملة في البلدان العربية. سوريا: دارطلاس للدراسات و الترجمة و النـشر، الجـزء الأول و الثاني، 1998.

11- فاضل زيدان، دور المنظمات النقابية في المساهمة لتطـوير سياسـات التشغيل في الوطن العربي. المعهد العربي للثقافة العالمية و بحوث العمل فـي الجزائر، 1995

12- رمزي زكي، الاقتصاد الـسياسي للبطالـة: "تحليـل لآخـر مـشكلات الرأسمالية المعاصرة". الكويت:المجلس الـوطني للثقافـة و الفنـون و الأدب، 1997.

13- شمعون شمعون، مبادئ في الاقتصاد السياسي. الجزائر: مركز التكوين الاداري، 1974.

ب) المراجع باللغة الفرنسية:

Amadieu (J.F). Organisation et travail, Conflit et marchandage, Edition; -1
Vuibert, Paris; 1993.

Angers (M), Initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines, -2
Edition : CABH, Université, Alger, 1997.

Boudon®; Les methodes en sociologie, Edition: PUF; 4eme edition; -3
Paris; 1976.

Boutin (A), Formation et development, Edition: Pierre -4
Mdaga, Bruxelles, 1983

5- Crosier(M),Il faut changer de logique, Revue Penser le progrés; w°:22,
janvier, 1990.

Diverrez (J), Politique et techniques et direction du personnel, Edition : -5
Paris, 7 eme édition 1978. ,Entreprise moderne

7-G.Friedman, et P Naville, Traité de sociologie du travail ,2eme édition,tome
1, edition Arman colin, Paris,1964.p147.

8- Ghiglione®;Matalon(B);Les enquetes sociologique et pratique; Edition:
Armond collin; 4eme edition;paris;1958

Pour maitraiser la Pierre, «,9-Lacroix (P), op, cit, pp 16 – 25. Lacroix
», Revue direction et gestion des entreprises. dynamique sociale

10-Levy-leboyer et Sperandio , traité de psychologie du travail ,
Edition : PUF, Paris , 1987.

11- Louis CAMU, Essai sur la technologie et la theorie des traitements, 1943

12-Masson, sociologie de la jeunesse, Edition: Armand colin; paris;
1997.

13-Mathis Louis, Gestoin previsionnelle et valorisation des
: Organisation, Paris, 1982. ressources humaine Edition

14-Martory (B) et Crozet (D),Gestion des ressources humaines, Edition: Nathn, Paris, 1988.

15-Mustapha boutefnoucht, Les travailleurs en Algerie, ENAP, 1984

16-Perretti (J.M), Fonction personnel et management des ressources humaines.

17-Pierre Bourdieu; Travail et travailleurs en algerie; edition; minuit; paris; 1962..

18-Royer, La mobilisation des ressouces humaines, une stategie gagnante, in La Gestion des ressouces humaines sur la scene strategique, presse de l'universite de quebec, 1992.

: De Gestion des ressouces humaines, Edition,19-Sekiou et autres Boek universite, canada, 1993.

20- talcott Parsons:Relrctures. Les presses de l'universite de montreal, avril 1989.

21-Jean Fourestre; Pourquoi nous travaillons ; Presse univercitaire ; 1964.

22-Jouis CAMU; Essai sur la technologie et la theorie des traitements; 1943.

ج) الدوريات و المجلات:

* باللغة العربية:

1- أبي الفضل جمال الدين محمد بن مكرم بن منكور الافريقـي المـصري، لـسان العرب. بيروت، الطبعة 04، 1996.

2- ابراهيم مذكور، معجم العلوم الإجتماعية. الهيئة المصرية للكتاب، مصر، 1979.

3- أحمد زكي بدوي."مفهوم العمل و وظائفه"، مجلة علم الاجتماع، العدد 5، جامعـة الجزائر، 1992-1993.

4- المجلس الوطني الإقتصادي و الاجتماعي: رأي حول مشروع المخطط الـوطني لمكافحة البطالة، جويلية 1998.

5- المعهد الوطني للتكـوين العـالي لإطـارات الـشباب، مجلـة المربـي، العـدد 1999،08.

6- المركز الوطني لإعلام و تنشيط الشباب، دورية اهتمامات، العـدد08، مـارس 1997

7- إريك توربيك: العمالة و تخفيف الفقر و كيفية البحث عن الحلـول، مجلـة عـالم العمل، ديسمبر 1993

8- الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب. مجموعة النصوص التنظيمية لجهـاز دعـم تشغيل الشباب، أكتوبر 1998

9- المسار المغربي، المؤسسة الوطنية لنشر الصحف و المجلات المتخصصة.

10- جهاز وطني للإندماج و ترقية الشباب، ديسمبر 1989

11- جبهة التحرير الوطني، الميثاق الوطني، 1976.

12- رولان برسا: معجم المصطلحات الديمغرافية. ترجمة نوفل رزق الله، المؤسسة الجامعية للدراسات و النشر و التوزيع، بيروت، 1990**.**

13- طايبي رتيبة، سياسة تشغيل الشباب. رسالة ماجيستير، معهد علم الإجتماع جامعة الجزائر، 2001/2000

14- وكالة التنمية الإجتماعية، القرض المصغر نصوص تطبيقية، أوت 1999.

15- وكالة التنمية الإجتماعية، برنامج و مهام. 2000.

16- وزارة التخطيط و التهيئة العمرانية، تقرير المخطط الثلاثي، 1997-1969

17- وزارة العمل و الحماية الاجتماعية، تقييم أجهزة ترقية الشغل، توصيات التجمعات الجهوية، جويلية 2000..

18- وزارة العمل و الحماية الاجتماعية و التكوين المهني، تقرير وطني حول التنمية البشرية، مجموعة عمل –تشغيل-بطالة، سبتمبر 1998

19- حزب جبهة التحرير الوطني، الميثاق الوطني، المعهد التربوي الوطني ، الجزائر ، 1976

20- محمد عاطف غيث. قاموس علم الإجتماع، الهيئة المصرية للكتاب، مصر، 1975.

21- منظمة العمل العربية، سياسة التشغيل في البلدان العربية، مكتب العمل العربي، الجزء الأول، 1993.

22- مجلة المسار المغربي، المؤسسة الوطنية لنشر الصحف و المجلات المتخصصة

23- مديرية التنمية الاقتصادية الاجتماعية و الحياة الجمعوية، انشاء و تنظيم و سير خلايا التقارب

24- نموذج الاستفادة من الشباب لإحداث التنمية: مجلة الإدارة، المجلد 28، العدد الثاني، أكتوبر 1990

25- سياسات العمل و الأجور في النظام الإقتصادي الاسلامي، مجلة الإدارة، العدد الرابع، المجلد24، افريل 1992.

26- قصاب سعدية:تحليل برامج التشغيل بين النظرية و التطبيق، شهادة ماجستير، معهد علم الاقتصاد، جامعة الجزائر، 1994

*باللغة الفرنسية:

-1 Charles Henri, Typologies des pratiques de gestion ,Besseyre des Horts des ressources humaine, Revue française de gestion, n0 65-66, novembre – décembre, Paris, 1987.

-2 Comite interministériel de l'emploi : Rapport sur la situation et les perspectives de l'emploi, Document N° 1, avril 1987.

-3 Encyclopédie Universals, Volume 4, Paris, Mars, 1970, pp167-168.

-4 Franck (G), Pour rendre la formation efficace. Revue française de gestion, N° 65-66, Novembre 1987, p 10.

-5 Forum international sur l'emploi des jeunes : Recueil documentaire sur le chômage et l'emploi des jeunes, Alger du 11 au 13 mars 1996 p18.

-6 Ministère de la formation professionnelle et du travail, Elements pour une action nationale en faveur de l'emploi des jeunes, 10 juin 1987.

-7 Ministre du travail de la protection sociale et de la formation professionnelle, Rapport national sur le développement humain, septembre, 1998.

-8 N.Dekkar et autres, La démographie Algérienne face aux grandes question de société, CENEAP, Fonds des nations unis pour la population, Alger,Mai 1999.

O.N.S, La question de l'emploi et du chomage en Algerie, N°48,p04. -9

Programme mondial de l'emploi, Situation de l'emploi dans le monde, -10
Bureau internationale du travail, 1988.

– Raymand le drot, Sociologie du chomage. These de doctorat d'etat -11
Edition: PUF, paris, 1966.

الملاحـ ـق

استمـــارة البحث [1]

1) المـعـلـومـات الـشـخـصـيــــة:

1- الـجـنـس: ذكــر ☐ أنـثـى. ☐

2- الـسـن.............. سـنـة

3- المستوى التعليمي:بدون تعليم ☐ ابتدائي ☐ متوسط ☐ ثانوي ☐ جامعي ☐

4- هل أجريت تكوينا؟ نعم ☐ لا ☐

ذا نعم ما نوع التكوين؟...

5- هل تشغل منصبا حسب التكوين الذي تلقيته ؟ نعم ☐

لا ☐

6- أين تقيم؟ قرب المؤسسة ☐

بعيدا عنها ☐

7- أقدميتك في العمل: 06 أشهر ☐ بين 06 و12 شهرا ☐ أكثر من سنة ☐

2) المحيط العملي للشاب:

☐

1 الملحق رقم 01: إستمارة البحث

8- نوع المؤسسة: تعليمية ☐ صحية ☐ إدارية ☐ خدماتية

9 - ساعات المداومة اليومية: 04 ساعات ☐ 06 ساعات ☐ 08 ساعات ☐

10- طريقة المداومة اليومية: عادية ☐ بالتناوب ☐ شيء آخر ☐

ما هو؟:...

11- سنة العمل بالمؤسسة:1997 ☐ 1998 ☐ 1999 ☐ 2000 ☐ 2001 ☐ 2002 ☐

12-كيفية إلتحقت بهذه المؤسسة؟...

13 -هل هناك فرص للتوظيف الدائم داخل المؤسسة؟

قريب ☐ بعيد ☐ مستحيل ☐

3) **الأجر المتقاضى :**

14 - هل الأجر المتقاضى ؟ مرض جدا ☐ نوعا ما ☐ قليلا ☐ غير مرض ☐

علل إجابتك؟...

15- الأجر المتقاضى مقارنة بالجهد المبذول؟

مرض جدا ☐ نوعا ما ☐ قليلا ☐ غير مرض ☐

علل إجابتك؟...

16 – الأجر المتقاضى مقارنة بساعات العمل؟

مرض جدا ☐ نوعا ما ☐ قليلا ☐ غير مرض ☐

علل أجابتك؟...

17- فيما ينفق الجر المتقاضى...

18-هل تمارس نشاطا آخر خارج أوقات العمل؟ نعم ☐ لا ☐

إذا نعم فيما يتمثل؟...

19- هل يعود عليك هذا النشاط بمبلغ مالي؟ نعم ☐ لا ☐

إذا نعم فيما تصرفه؟...

4- معلومات تخص المحيط العـائلي:

20 – عدد أفراد العائلة ؟ ....

21 – هل الأب يعمل ؟ نعم ☐
لا ☐

ماذا يعمل ؟ ....

22- هل الأم تعمل ؟ نعم ☐
لا ☐

ماذا تعمل ؟ ....

23 – من الذي يعيل العائلة ؟ ....

24 – ما مصدر دخله ؟ العمل ☐
منحة التقاعد ☐
شيئ ☐

فيما يتمثل ؟..

25 – عدد الإخوة ؟ ....

26 – هل منهم من يعمل ؟ نعم ☐
لا ☐

27 – هل يساهمون في مصروف البيت ؟ نعم ☐
لا ☐

4) سوق العمل :

28- هل تعتقد أن هذا العمل سيساعدك في الحصول على عمل دائم؟
نعم ☐ ممكن ☐ لا أدري ☐ لا ☐

في جميع الحالات علل إجابتك؟..

29- هل هذا العمل قادر على مساعدتك لبناء أسرة؟
نعم ☐ ممكن ☐ لا أدري ☐ لا ☐

في جميع الحالات علل إجابتك؟..

30-هل تلقيت مساعدة أحد أفراد المؤسسة المستقبلة للحصول على عمل دائم؟
نعم ☐ لا ☐

إذا نعم كيف ذلك؟...

إذا لا لما يعود السبب حسب اعتقادك؟...

31- حسب رأيك ما الطريقة لاكتساب خبرة مهنية؟.......................................

32-حسب رأيك ما طريقة الحصول على عمل دائم؟.....................................

5) الفائـدة:

33- هل ترى أن هناك فائدة محققة من خلال عملك بالمؤسسة؟

نعم ☐ ممكن ☐ لا أدري ☐ لا ☐

في جميع الحالات عال إجابتك؟...

34- هل ترى أنك تحقق لنفسك شيئا من خلال هذا العمل؟

نعم ☐ ممكن ☐ لا أدري ☐ لا ☐

في جميع الحالات عال إجابتك؟...

35 – كيف كان تغير نظرتهم اك ؟ الأحسن ☐

الأسوء ☐

لم يتغير ☐

شيئ آخر ☐

أذكره؟...

36- هل تغيرت نظرة المحيط الخارجي اك بعد الحصول على هذا العمل ؟ نعم ☐

نوعا ما ☐

لا أدري ☐

لا ☐

في جميع الحالات عال إجابتك ....

....

37 – كيف كان تغير أسلوب التعامل معك من طرف المحيط الخارجي ؟ الأحسن ☐

الأسوء ☐

لم يتغير ☐

لم احقق شيئ ☐

أذكره؟ ....

38 – هل ترى أنك حققت شيئا لنفسك ؟ نعم ☐

نوعا ما ☐

لا أدري ☐

لم أحقق شيئا ☐

علل إجابتك ؟ ....

....

39 -ماذا عن طموحك ؟...

6) نزاعات العمل:

40- ما مصدر حصولك على هذا العمل؟...

41- هل تم تحويلك من مؤسسة إلى أخرى؟ نعم ☐ لا ☐

في كلتا الحالتين علل إجابتك؟...

42- هل هناك فرق في العمل بين المؤسسة الحالية و المؤسسة السابقة؟

نعم ☐ قليلا ☐ لا أدري ☐ لا يوجد ☐

في جميع الحالات علل إجابتك؟..

43- ماذا عن علاقتك بأعوان المؤسسة المستخدمة؟

مرضية ☐ نوعا ما ☐ غير مرضية ☐ شيء آخر ☐

ما هو ؟...

44- ماذا عن علاقتك بأعوان المؤسسة المستقبلة؟

مرضية ☐ نوعا ما ☐ غير مرضية ☐ شيء آخر ☐

ما هو ؟...

45- ماذا عن علاقتك أعوان المؤسسة المستقبلة بأعوان المؤسسة المستخدمة حسب رأيك؟

مرضية ☐ نوعا ما ☐ غير مرضية ☐ شيء آخر ☐

46- حسب رأيك هل لهذه العلاقة تأثير على عملك ؟ نعم ☐

لا ☐

فسر ذلك ؟..

7 - **معلومات تتعلق بالنزاعات خارج محيط العمل :**

47- كيف كان تعامل أفراد العائلة معك قبل حصولك على هذا العمل ؟ جيد ☐

مرض ☐

سيئ ☐

شيء آخر ☐

صفه؟...

....

48 – كيف كان تعامل أفراد العائلة معك قبل حصولك على هذا العمل ؟ جيد ☐

مرض ☐

سيئ ☐

شيء آخر ☐

صفه ؟...

49 – هل تغيرت طريقة التعامل بعد حصولك على هذا العمل ؟ نعم ☐

تقريبا ☐

لا ☐

50 – كيف كان هذا التغير حسب رأيك ؟ الأحسن ☐

الأسوء ☐

لست أدري ☐

علل إجابتك ؟...

51- حسب رأيك هل لهذا العمل دخل في طريقة التعامل معك ؟ نعم ☐

لا ☐

علل إجابتك ؟ ....

....

52 – هل تطلب منك خدمات حسب عملك ؟ نعم ☐

لا ☐

8- الاستراتيجية الفردية للشاب:

53- هل كنت تعمل قبل إلتحاقك بهذا العمل؟

نعم ☐ لا ☐

في حالة الإجابة بنعم ماذا و أين كنت تعمل؟...

....

54 -.لماذا تخليت عن ذلك العمل ؟ ....

....

55 – كيف تقارن بين هذا العمل والعمل السابق ؟ ....

....

56 – أثناء عملك هذا، هل تلقيت عروض عمل أخرى ؟

نعم ☐ لا ☐

في حالة الإجابة بنعم، من طرف من كانت ؟ وماذا كان ردك ؟ ....

....

علل إجابتك ؟ ....

57- هل تلاحظ أن هناك بعض الأشياء تغيرت فيك بعد التحاقك بهذا العمل ؟ نعم ☐

لا ☐

في حالة الإجابة بنعم صف بعض هذه الأشياء ؟ ....

....

58- هل تنوي البقاء في هذا العمل ؟ نعم ☐

لا ☐

إذا تم توقيفك من هذا العمل كيف تتصور ردود فعلك ؟..

....

59 – ماذا تفكر أن تعمل في المستقبل ؟ ....

60 – ما هي أهم الأحداث التي وقعت لك منذ التحاقك بهذا العمل ؟ ....

....